Résultats de l'Enquête sur le travail indépendant au Canada

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada
Canada

102-04283/

Résultats de l'Enquête sur le travail indépendant au Canada

Préparé par Benoit Delage

Direction générale de la recherche appliquée
Développement des ressources humaines Canada

SP-465-01-02F

Les opinions exprimées dans ce rapport sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de Développement des ressources humaines Canada ou du gouvernement fédéral. Tous les calculs présentés dans ce rapport ont été préparés par l'auteur.

Imprimé en janvier 2002

Résultats de l'Enquête sur le travail indépendant au Canada
Issued also in English under the title: Results from the Survey of Self-Employment in Canada

ISBN : 0-662-86594-4
Numéro au catalogue RH64-12/2001F

Pour obtenir des exemplaires additionnels de cette publication, veuillez écrire à :

Centre de publications de DRHC
140, Promenade du Portage, Phase IV, Niveau 0
Hull (Québec) Canada
K1A 0J9
Télécopieur : 819-953-7260

La présente publication est aussi disponible sur Internet à l'adresse suivante :
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dgra

Table des matières

Chapitre un Introduction 9
1.1 Contexte 9
1.2 Objectifs et organisation du rapport 10
1.3 Cadre statistique 11
Chapitre deux Caractéristiques sociodémographiques 15
Chapitre trois Horaires, revenu et modalités de travail 19
3.1 Heures de travail et revenu gagné 19
3.2 Modalités de travail 21
3.3 Récapitulation 23
Chapitre quatre Expérience de travail et attitude des travailleurs indépendants 27
4.1 Expérience de travail antérieure 27
4.2 Attitude envers le travail indépendant 28
4.3 Récapitulation 36
Chapitre cinq La formation et le travail indépendant 39
5.1 La formation chez les travailleurs indépendants 39
5.2 Participation à la formation formelle 40
5.3 Obstacles à la formation formelle 42
5.4 Participation à la formation informelle 44
5.5 Comparaison de la formation formelle et de la formation informelle 45
5.6 Récapitulation 46
Chapitre six Assurance-revenu 49
6.1 Difficultés financières personnelles dans le passé 49
6.2 Mécanisme d'adaptation 50
6.3 Un régime d'assurance-revenu 50
6.4 Récapitulation 53

Chapitre sept Régimes de soins dentaires, de soins de santé complémentaires et d'assurance invalidité 55
7.1 Régimes de soins dentaires et de soins de santé complémentaires 55
7.2 Assurance invalidité 58
6.5 Récapitulation 59
Chapitre huit Préparation à la retraite 61
8.1 Actifs que possèdent les travailleurs indépendants 61
8.2 Raisons qui expliquent le manque de préparation 63
8.3 Récapitulation 63
Chapitre neuf Appartenance à diverses associations 65
9.1 Appartenance à diverses associations 65
9.2 Services offerts par les associations 66
9.3 Raisons pour lesquelles les travailleurs indépendants n'appartiennent à aucune association 67
9.4 Récapitulation 68
Chapitre dix Conclusion 69
Bibliographie 73
Annexes statistiques 77

Liste des graphiques et tableaux

Graphique 2.1 Répartition des travailleurs indépendants et employés par groupe de professions 15
Graphique 2.2 Répartition des travailleurs indépendants par groupe de professions, selon le sexe 16
Graphique 2.3 Pyramide des âges des travailleurs indépendants selon le sexe 16
Graphique 2.4 Répartition des travailleurs indépendants selon le niveau d'éducation, pour les hommes et les femmes 17
Graphique 2.5 Répartition des travailleurs indépendants par branche d'activité 17
Graphique 3.1 Heures moyennes travaillées par les travailleurs indépendants et les employés 19
Graphique 3.2 Distribution cumulée du revenu, à l'exclusion des « pertes nettes », selon le statut d'employeur 20
Graphique 3.3 Répartition des travailleurs indépendants selon le niveau de revenu, pour quatre niveaux d'éducation 21
Graphique 3.4 Où travaillent les travailleurs indépendants 21
Graphique 3.5 Proportion des travailleurs indépendants qui reçoivent différents types de soutien de la part des clients 22
Graphique 3.6 Portée du contrôle exercé sur les horaires de travail et le contenu du travail, par rapport au moment où les travailleurs indépendants étaient salariés 23
Graphique 4.1 Principale activité au cours de la période de 12 mois ayant précédé le début de la période actuelle de travail indépendant 27
Graphique 4.2 Comment l'emploi précédent s'est terminé 28
Tableau 4.1 Principales raisons d'être devenus des travailleurs indépendants 29
Graphique 4.3 Attitude envers le travail indépendant, selon diverses caractéristiques 32
Graphique 4.4 Attitude envers le travail indépendant selon la façon dont l'emploi précédent s'est terminé 32
Tableau 4.2 Aspect du travail indépendant qui plaît le plus aux travailleurs indépendants, en pourcentage 33

Tableau 4.3 Aspect du travail indépendant qui déplaît le plus aux travailleurs indépendants, en pourcentage 35

Graphique 4.5 Proportions qui trouvent l'équilibre entre le travail et la vie familiale plus ou moins difficile à maintenir que lorsqu'ils étaient salariés 35

Graphique 5.1 Nature de la plupart des besoins en matière de formation des travailleurs indépendants 39

Graphique 5.2 Taux de participation à une formation formelle liée au travail au cours des 12 mois précédents 40

Graphique 5.3 Proportion des travailleurs indépendants n'ayant pas suivi une formation formelle qu'ils auraient voulu suivre au cours des 12 mois précédents 42

Graphique 5.4 Obstacles à la formation formelle 44

Graphique 5.5 Participation à des activités de formation informelle 44

Graphique 5.6 Formation qui est la plus utile 45

Graphique 5.7 Avantages d'un type de formation par rapport à l'autre 46

Graphique 6.1 Proportion qui a connu des problèmes financiers dans le passé du fait du travail indépendant 50

Graphique 6.2 Proportion des travailleurs indépendants qui seraient intéressés par un programme d'assurance-revenu 51

Graphique 6.3 Raisons d'un intérêt pour le programme d'assurance-revenu 52

Graphique 6.4 Raisons d'un manque d'intérêt pour le programme d'assurance-revenu 52

Graphique 7.1 Proportion des travailleurs indépendants qui ont un régime de soins dentaires 56

Graphique 7.2 Répartition des sources de couverture des soins dentaires 56

Graphique 7.3 Raisons principales de ne pas adhérer à un régime de soins dentaires 57

Graphique 7.4 Proportion des travailleurs indépendants qui ont un régime d'assurance invalidité 58

Graphique 7.5 Raisons principales de ne pas adhérer à un régime d'assurance invalidité 59

Graphique 8.1 Proportion des travailleurs indépendants qui ont commencé à préparer financièrement leur retraite 62

Graphique 8.2 Proportion des travailleurs indépendants qui possèdent des actifs divers 62

Graphique 9.1 Proportion des travailleurs indépendants membres d'associations à appartenance obligatoire 65

Graphique 9.2 Proportion des travailleurs indépendants membres d'associations à appartenance facultative 66

Tableau 9.1 Membres qui peuvent profiter des services offerts par les associations, en pourcentage 66

Tableau 9.2 Raisons pour lesquelles les travailleurs indépendants ne font pas partie d'une association, en pourcentage 67

Remerciements

L'auteur a bénéficié des commentaires et suggestions de plusieurs personnes. Il tient à remercier les membres du groupe des études sur le milieu de travail, les compétences et la productivité de la direction générale de recherche appliquée de Développement des ressources humaines Canada. Sont aussi remerciés Marcel Bédard, Édith Duclos et Dominique Fleury de la DGRA ainsi que Elizabeth Majewski, Christopher Mohl, René Morissette et Deborah Sunter de Statistique Canada. Finalement, l'auteur remercie Ghislaine Forget (éditique), Marc Grandmaison (graphisme) et Nancy Zalman (révision linguistique) qui ont contribué grandement à améliorer ce document.

Introduction

1.1 Contexte

Selon de récentes données, près d'un travailleur sur six au Canada est un travailleur indépendant (dit aussi « travailleur autonome »). Après une longue période de recul, le travail indépendant a généralement connu une croissance plus rapide que l'emploi total au cours des 25 dernières années (Gardner, 1996 ; Statistique Canada, 1997), même si l'Enquête sur la population active montre une légère diminution de la part des travailleurs indépendants dans l'emploi total au cours des deux dernières années[1]. Au Canada, la croissance du travail indépendant a été particulièrement notable chez les femmes. Au cours de la dernière décennie, il y a eu accroissement du nombre des travailleurs indépendants sans employés, ce qu'il est convenu d'appeler les travailleurs indépendants à leur propre compte (TIPC). Gauthier et Roy (1997) ainsi que Statistique Canada (1997) ont abondamment traité de ces phénomènes au Canada. Des tendances semblables s'observent dans d'autres pays de l'OCDE (OCDE, 2000).

On ne s'entend pas sur les causes plausibles l'augmentation de la part du travail indépendant dans l'emploi total. Diverses explications vraisemblables ont été proposées : un taux de croissance économique faible jumelé à un chômage élevé, la restructuration économique découlant de l'élargissement du commerce international et des progrès technologiques, ainsi qu'une réorganisation de la structure des entreprises qui favorise la sous-traitance (DRHC, 2000 ; OCDE, 2000). Il se peut aussi que la croissance plus rapide du travail indépendant par rapport à l'emploi total soit une réaction différée à l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, qui se sont graduellement taillé une place dans toutes les professions, toutes les branches d'activité et tous les genres de relations d'emploi (Hughes, 1999).

Les conséquences de l'expansion du travail indépendant sur la « qualité » des emplois, sur le degré de satisfaction professionnelle des travailleurs, sur l'acquisition des compétences et sur la stabilité du revenu ne sont pas mieux connues que ses causes[2]. Les sources habituelles de données — des enquêtes-ménages comme l'Enquête sur la population active — se limitent généralement à des éléments comme le revenu et les heures de travail, à partir desquels on peut se faire une idée négative du travail indépendant. D'autres enquêtes, quant à elles, semblent indiquer qu'en général, les travailleurs indépendants sont plus satisfaits de leur travail que les salariés (Blanchflower, 2000 ; OCDE, 2000).

Pendant les années 90, l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT 1991 et EHCT 1995) a recueilli des données sur les conditions d'emploi des Canadiens[3]. L'EHCT fournissait une multitude d'informations sur les salariés ; la version de 1995 a également permis de recueillir des données importantes sur la situation des travailleurs indépendants. Des données sur les conditions d'emploi des salariés sont dorénavant recueillies dans le cadre de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE)[4]. L'Enquête sur le travail indépendant (ETI) a notamment pour objet de mettre à jour et d'enrichir les données recueillies dans le cadre de

l'EHCT 1995, tout en recueillant des données qu'il est impossible d'obtenir dans le cadre de l'EMTE. L'ETI renferme donc des questions sur les modalités de travail des travailleurs indépendants et leur couverture d'assurance privée, de même que des questions ayant trait à des préoccupations traditionnelles liées au marché du travail, notamment l'accumulation de capital humain.

L'ETI vient parachever le portrait des travailleurs indépendants au Canada en fournissant de l'information sur les circonstances dans lesquelles ils ont commencé à travailler de façon indépendante et sur leur situation courante. Même si les données recueillies ne sont pas suffisantes pour nous permettre de déterminer les causes de l'expansion du travail indépendant, elles permettent de mieux évaluer la « qualité » des emplois des travailleurs indépendants.

1.2 Objectifs et organisation du rapport

Le premier objectif de ce rapport est de décrire l'essentiel des résultats de l'ETI. La démarche retenue ici se caractérise par sa simplicité, puisqu'elle repose fondamentalement sur des tableaux croisés à partir des caractéristiques sociodémographiques de la population qui semblent pertinentes. Bien que ces tableaux croisés présentent une information utile, il faut éviter les interprétations abusives, car ils ne sauraient être suffisants pour établir des liens de causalité ; il n'est même pas certain que les corrélations observées se confirmeraient si d'autres facteurs pertinents étaient pris en considération. Le second objectif du rapport est d'évaluer la situation des travailleurs indépendants en comparant les observations tirées de cette enquête à des données sur les employés.

Le deuxième chapitre offre un aperçu des caractéristiques sociodémographiques de base des travailleurs indépendants, ce qui permet de faire des comparaisons avec des données d'autres sources connues sur la question (par exemple, Statistique Canada, 1997). Ainsi, cet aperçu facilite la compréhension des chapitres suivants, où certaines de ces caractéristiques sont utilisées comme covariables.

Le troisième chapitre s'intéresse au nombre d'heures de travail que les travailleurs indépendants ont effectuées et au revenu qu'ils ont gagné en 1999. Il s'intéresse également à deux aspects des modalités de travail des travailleurs indépendants, soit le soutien que ceux qui travaillent chez un client obtiennent de celui-ci et l'opinion des travailleurs indépendants qui ont déjà été employés en ce qui a trait au contrôle qu'ils exercent sur leur propre travail.

Le quatrième chapitre se divise en deux sections. La première examine le cheminement qui mène au travail indépendant, en se concentrant sur deux éléments, soit les conditions dans lesquelles s'est faite la transition vers le travail indépendant et la nature de la principale activité au cours des 12 mois précédant cette transition. La deuxième section décrit l'attitude générale des travailleurs indépendants envers leur statut et les avantages et les inconvénients qu'il présente à leurs yeux. Cette section s'intéresse également à la question de savoir si le travail indépendant facilite l'équilibre entre le travail et la vie familiale parmi ceux qui sont devenus travailleurs indépendants en 1995 ou plus tard et qui avaient été employés auparavant.

Le chapitre quatre offre une évaluation de la « qualité » qui va au delà des données factuelles sur le nombre d'heures de travail et le revenu tiré du travail indépendant, en examinant certains éléments subjectifs, dont le principal est le suivant : est-ce que le répondant préférerait être employé que travailleur indépendant ?

Le cinquième chapitre porte sur le comportement des travailleurs indépendants en matière de formation. Comme le souligne un rapport récemment publié au sujet de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EÉFA)[5], le taux de participation à la formation formelle (ou formation structurée) est moins élevé chez les travailleurs indépendants que chez les employés. L'ETI renferme de l'information sur le comportement des travailleurs indépendants en matière de formation formelle qui permet de faire des comparaisons avec l'EÉFA et, dans une certaine mesure, avec l'Enquête sur le milieu de travail et les employés. L'ETI renferme également des

questions sur la formation informelle (ou formation non structurée) et sur l'utilité relative de la formation formelle par rapport à la formation informelle. Les réponses à ces questions pourraient aider les chercheurs à déterminer si la formation informelle peut se substituer à la formation formelle.

Le sixième chapitre présente les constats que l'ETI permet de faire à propos de la situation financière des travailleurs indépendants. Une caractéristique inhérente du travail indépendant est qu'il peut présenter une plus grande instabilité, au chapitre des heures du travail ou du revenu tiré du travail. De nombreux employés sont protégés des légères fluctuations du marché du travail par les contrats implicites qu'ils ont avec les employeurs. De plus, les employés peuvent profiter de programmes d'assurance sociale comme l'assurance-emploi qui les protègent de fluctuations plus importantes. Les travailleurs indépendants, quant à eux, doivent s'assurer eux-mêmes ou compter sur des membres de leur famille ou des institutions financières en période de difficultés financières. L'ETI recueille de l'information sur la prévalence des difficultés financières qu'ont connues les travailleurs indépendants dans le passé et sur la façon dont ils les ont surmontées. On y trouve également certaines données qui permettent d'explorer les caractéristiques des travailleurs indépendants qui seraient intéressés à participer à un régime d'assurance-revenu.

Les travailleurs indépendants doivent acquérir eux-mêmes ce que de nombreux employés obtiennent dans le cadre de leur régime de rémunération. Le septième chapitre présente de l'information sur les régimes de soins dentaires, de soins de santé complémentaires et d'assurance invalidité des travailleurs indépendants. On y trouve de l'information sur les taux de couverture et les sources de couverture des soins dentaires et des soins de santé complémentaires, de même qu'à propos des principales raisons pour lesquelles les individus sans assurance ont choisi de ne pas souscrire à des régimes d'assurance.

Le huitième chapitre montre dans quelle mesure les travailleurs indépendants ont commencé à planifier financièrement leur retraite et les genres d'actifs qu'ils ont acquis. De nombreux employés profitent de régimes de retraite de l'employeur ou de REÉR collectifs dans le cadre de leur régime de rémunération, tandis que les travailleurs indépendants doivent avoir la prévoyance de planifier leur retraite sans compter sur un employeur.

Les associations sont un mécanisme grâce auquel les travailleurs indépendants peuvent acheter collectivement des biens et services à meilleur compte. Le neuvième chapitre présente les constats tirés de l'ETI au sujet de l'appartenance des travailleurs indépendants à des associations professionnelles ou commerciales ou à d'autres associations de défense de leurs intérêts, ainsi qu'au sujet des services offerts par ces associations.

Le dixième chapitre présente la conclusion. On trouvera en annexe, à la fin du rapport, des tableaux statistiques pour chaque chapitre.

1.3 Cadre statistique

Élaborée par Développement des ressources humaines Canada en collaboration avec Statistique Canada, l'Enquête sur le travail indépendant (ETI) a été menée en supplément de l'Enquête mensuelle sur la population active (EPA) d'avril 2000. La base de sondage de l'EPA a été utilisée, de même que tous les concepts et toutes les définitions applicables[6]. L'EPA est une enquête-ménage qui est effectuée mensuellement auprès d'un échantillon de répondants représentatifs de la population civile de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) des dix provinces du Canada. Elle est représentative d'environ 98 % de la population de 15 ans et plus. Pour être admissibles à l'ETI, les répondants devaient avoir de 15 à 69 ans et le travail indépendant devait constituer leur principale activité professionnelle durant la semaine de référence d'avril 2000. Les étudiants à temps plein et les répondants qui effectuaient en moyenne moins de 11 heures de travail par semaine ont été exclus[7].

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

Micromedia
ProQuest

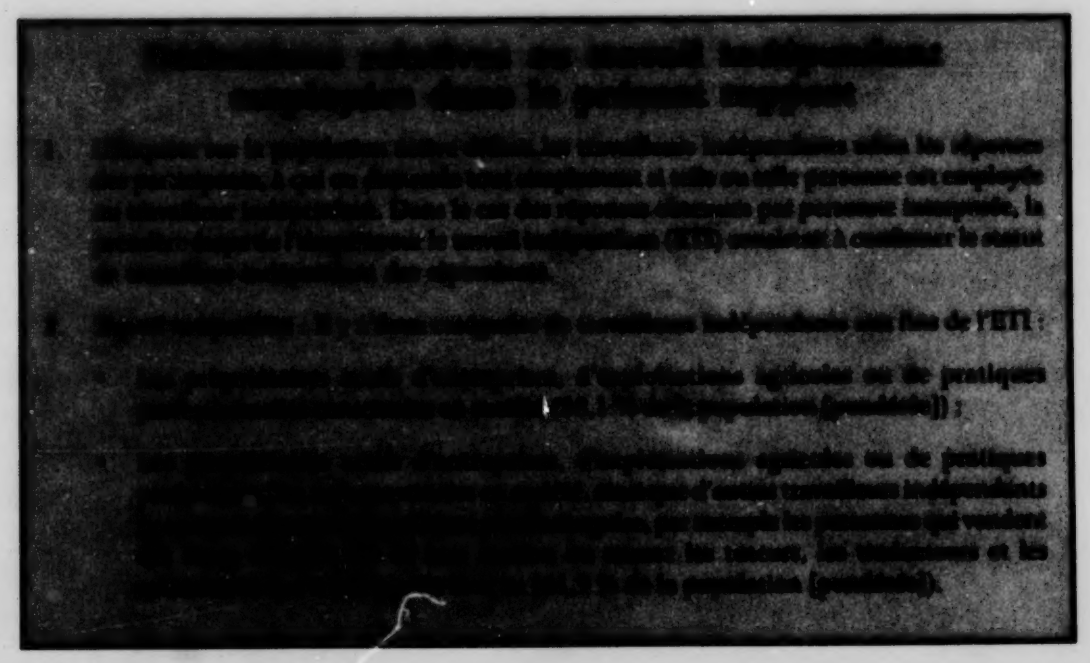
20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Au total, 6 623 personnes étaient admissibles à l'ETI ; des entrevues sans personne interposée ont été réalisées auprès de 4 023 d'entre elles[8]. Parmi les personnes admissibles, 4 015, soit 60,6 %, répondaient aux critères d'inclusion dans le fichier d'enquête[9]. Le présent rapport s'appuie sur les réponses des 3 840 répondants qui ont accepté que l'information recueillie par Statistique Canada dans le cadre de l'enquête soit communiquée à Développement des ressources humaines Canada. Il se peut que les statistiques calculées à partir du fichier à grande diffusion soient légèrement différentes des statistiques publiées dans ce rapport.

Les statistiques présentées ici revêtent généralement la forme de pourcentages estimés pour toute la population des travailleurs indépendants ou certains sous-ensembles de cette population. Afin de représenter fidèlement la population des travailleurs indépendants au Canada, les coefficients de pondération de Statistique Canada sont utilisés.

Ces statistiques respectent généralement les lignes directrices établies par Statistique Canada. Les coefficients de variation des estimations ont été calculés à partir des tableaux de la variabilité d'échantillonnage approximative fournis par Statistique Canada dans le Guide de l'utilisateur des microdonnées de l'ETI. Ces coefficients de variation permettent d'évaluer la fiabilité des estimations. Les estimations accompagnées du symbole * sont de qualité marginale, car leur coefficient de variation s'établit entre 16,6 % et 33,3 %. Les estimations accompagnées du symbole # ont un coefficient de variation supérieur à 33,3 % ; on considère donc que leur qualité est inacceptable. Ces estimations sont quand même présentées dans les cas où on peut facilement les déduire d'autres données présentées ici. Dans les autres cas, les estimations dont le coefficient de variation est supérieur à 33,3 % ont été éliminées et remplacées par le symbole &. De plus, lorsqu'un calcul repose sur moins de 30 observations, on considère qu'il est de qualité inacceptable, et il est signalé par le symbole # ou le symbole &, selon le cas. On trouvera dans les tableaux annexés de l'information sur la fiabilité des estimations présentées dans les graphiques.

Seules les totalisations croisées qui sont statistiquement significatives sont présentées ici. On a eu recours au test chi-carré simple de l'indépendance entre variables nominales. Seules les différences dont la valeur p est inférieure à 0,05 sont signalées. Dans le cadre des tests chi-carré, les pondérations sont recalculées proportionnellement, et les observations ont un poids moyen de 1.



Au total, 6 623 personnes étaient admissibles à l'ETI ; des entrevues sans personne interposée ont été réalisées auprès de 4 023 d'entre elles[5]. Parmi les personnes admissibles, 4 015, soit 60,6 %, répondaient aux critères d'inclusion dans le fichier d'enquête[6]. Le présent rapport s'appuie sur les réponses des 3 840 répondants qui ont accepté que l'information recueillie par Statistique Canada dans le cadre de l'enquête soit communiquée à Développement des ressources humaines Canada. Il se peut que les statistiques calculées à partir du fichier à grande diffusion soient légèrement différentes des statistiques publiées dans ce rapport.

Les statistiques présentées ici revêtent généralement la forme de pourcentages estimés pour toute la population des travailleurs indépendants ou certains sous-ensembles de cette population. Afin de représenter fidèlement la population des travailleurs indépendants au Canada, les coefficients de pondération de Statistique Canada sont utilisés.

Ces statistiques respectent généralement les lignes directrices établies par Statistique Canada. Les coefficients de variation des estimations ont été calculés à partir des tableaux de la variabilité d'échantillonnage approximative fournis par Statistique Canada dans le Guide de l'utilisateur des microdonnées de l'ETI. Ces coefficients de variation permettent d'évaluer la fiabilité des estimations. Les estimations accompagnées du symbole * sont de qualité marginale, car leur coefficient de variation s'établit entre 16,6 % et 33,3 %. Les estimations accompagnées du symbole # ont un coefficient de variation supérieur à 33,3 % ; on considère donc que leur qualité est inacceptable. Ces estimations sont quand même présentées dans les cas où on peut facilement les déduire d'autres données présentées ici. Dans les autres cas, les estimations dont le coefficient de variation est supérieur à 33,3 % ont été éliminées et remplacées par le symbole &. De plus, lorsqu'un calcul repose sur moins de 30 observations, on considère qu'il est de qualité inacceptable, et il est signalé par le symbole # ou le symbole &, selon le cas. On trouvera dans les tableaux annexés de l'information sur la fiabilité des estimations présentées dans les graphiques.

Seules les totalisations croisées qui sont statistiquement significatives sont présentées ici. On a eu recours au test chi-carré simple de l'indépendance entre variables nominales. Seules les différences dont la valeur p est inférieure à 0,05 sont signalées. Dans le cadre des tests chi-carré, les pondérations sont recalculées proportionnellement, et les observations ont un poids moyen de 1.

Définitions relatives au travail indépendant employées dans le présent rapport

1. **L'Enquête sur la population active définit les travailleurs indépendants selon les réponses des participants, à qui on demande tout simplement si telle ou telle personne est employée ou travailleur indépendant. Dans le cas des réponses obtenues par personne interposée, la première étape de l'Enquête sur le travail indépendant (ETI) consistait à confirmer le statut de travailleur indépendant des répondants.**

2. ***Travail indépendant* : Il y a deux catégories de travailleurs indépendants aux fins de l'ETI :**

   - **Les propriétaires actifs d'entreprises, d'exploitations agricoles ou de pratiques professionnelles constituées en société (38,1 % de la population [pondérée]) ;**

   - **Les propriétaires actifs d'entreprises, d'exploitations agricoles ou de pratiques professionnelles non constituées en société, ainsi que d'autres travailleurs indépendants (y compris ceux qui ne possèdent pas d'entreprise, par exemple les personnes qui vendent des biens directement de leur maison ou encore les tuteurs, les traducteurs et les consultants qui n'ont pas de bureau (61,9 % de la population [pondérée]).**

Les travailleurs familiaux non rémunérés ne font pas partie de la population cible de cette enquête.

3. *Employeurs :* Aux fins de ce rapport, les répondants qui avaient des employés au cours de l'année précédant l'enquête sont considérés comme des employeurs. Les autres sont des travailleurs indépendants à leur propre compte (TIPC). Les employeurs représentent 46,2 % de la population (pondérée). Une autre définition consiste à classifier dans la catégorie des employeurs seulement les personnes qui avaient des employés pendant la semaine de référence (37,9 % de la population pondérée). On ne tient pas compte de la présence de sous-traitants.

4. *Date de début du travail indépendant actuel :*

   - Travailleurs indépendants possédant une entreprise : l'année et le mois où l'entreprise a été fondée ou achetée ;
   - Travailleurs indépendants ne possédant pas d'entreprise : l'année et le mois où la période la plus récente de travail continu a commencé.

   À partir de la date de début de la période courante de travail indépendant, on peut établir ce qu'il est convenu d'appeler ici la durée d'occupation, c'est à dire le nombre de mois ou d'années qui se sont écoulée depuis la date de début du travail indépendant et l'enquête. Dans le cadre de l'ETI, les TIPC représentent une part plus importante des personnes dont la durée d'occupation est brève, tandis que la part des employeurs s'accroît avec la durée. Si on considère la durée moyenne d'occupation, celle des TIPC est un peu plus brève (9,0 ans) que celle des employeurs (11,6 ans).

5. *Partenaire d'affaire :* Pour qu'il y ait partenariat, l'entreprise ou la pratique professionnelle doit être une société en nom collectif enregistrée. Le fait que le conjoint du répondant soit son partenaire d'affaire ne signifie pas que les deux conjoints sont des travailleurs indépendants ni qu'ils travaillent dans la même entreprise.

6. *Revenu :*

   - Dans le cas du revenu tiré d'une entreprise non constituée en société, le concept retenu est celui du revenu net avant impôts et déductions. Dans le cadre d'une société en nom collectif, seule la part du répondant est signalée.
     - Pour les agriculteurs, le revenu comprend les versements de programmes agricoles, les paiements de la Commission canadienne du blé et les paiements d'assurance-récolte. En sont exclus les dépenses d'exploitation, les amortissements cumulés, les déductions pour amortissement, de même que la valeur des produits alimentaires et du carburant produits et consommés sur l'exploitation agricole.
     - Pour les autres répondants, le revenu ne comprend pas les dépenses d'exploitation, les amortissements cumulés ni les déductions pour amortissement.
   - Dans le cas du revenu provenant d'une entreprise ou d'une pratique professionnelle constituée en société, le concept retenu est celui du revenu personnel brut avant impôts et déductions.

Nota : Ces définitions ont été adaptées du Guide de l'utilisateur des microdonnées de l'ETI.

Notes

[1] De même qu'une diminution du nombre absolu de Canadiens qui étaient des travailleurs indépendants entre avril 1999 et avril 2001, particulièrement dans l'industrie agricole. Le nombre de travailleurs indépendants ayant un grade universitaire a continué d'augmenter au cours de la même période. Bowlby (2001) décrit les changements qui se sont produits en 2000.

[2] Le terme « qualité » est utilisé couramment, bien qu'il soit rarement possible de porter le jugement global qui semble lui être implicite. Voir Statistique Canada (1997) et OCDE (2000).

[3] La deuxième Enquête sur les horaires et les conditions de travail, qui était également un supplément de l'Enquête sur la population active, a été menée en novembre 1995. Statistique Canada (1998). Lipsett et Reesor (1997) analysent les deux cycles de l'EHCT.

[4] Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada (2001b).

[5] Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada (2001a).

[6] On trouvera les définitions et la méthode d'enquête dans le Guide de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada (version révisée, février 2001, no 71 543 GIF au catalogue), qu'on peut obtenir gratuitement au site Web de Statistique Canada : www.statcan.ca

[7] On trouvera plus d'information dans le Guide de l'utilisateur des microdonnées de l'Enquête sur le travail indépendant.

[8] Dans le cas des individus pour lesquels l'information rapportée dans l'Enquête sur la population active avait été obtenue par personne interposée (c. à d., d'un autre membre du ménage), la confirmation du statut de travailleur indépendant a été demandée au début de l'entrevue de l'ETI.

[9] Le taux de réponse aux suppléments de l'Enquête sur la population active (EPA) est habituellement plus élevé. Diverses comparaisons entre les répondants et les non répondants à partir des données sociodémographiques de l'EPA n'ont pas révélé de biais de non réponse significatif.

Caractéristiques sociodémographiques

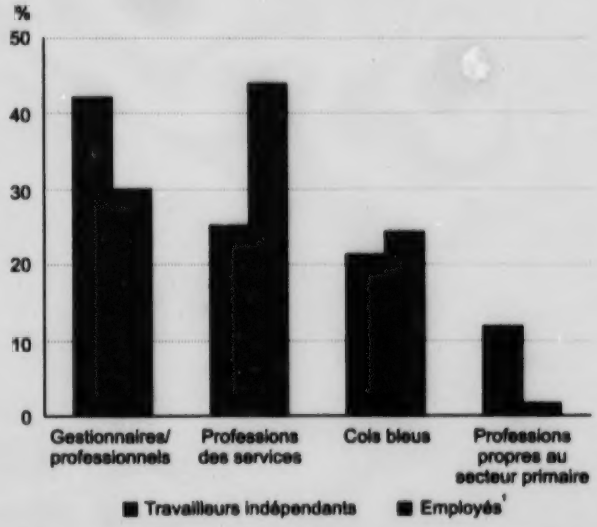
Ce chapitre présente les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs indépendants, ce qui permet de mieux les comprendre et de les comparer à celles des employés.

Premièrement, les professions des travailleurs indépendants définissent qui ils sont sous l'angle économique. Ensuite, une description sommaire des travailleurs indépendants selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et le statut d'immigration montre qui ils sont dans une optique plus sociologique. Finalement, la répartition par branche d'activité et par province montre où ils travaillent.

Professions

Aux fins de ce rapport, les professions ont été regroupées en quatre catégories : les gestionnaires et professionnels, les professions des services, les cols bleus ainsi que les professions propres au secteur primaire[1]. La répartition par profession est sensiblement différente de celle observée chez les travailleurs salariés (qui seront appelés ci dessous « les employés »), comme le montre le graphique 2.1. Même si les cols bleus représentent à peu près le même pourcentage chez les travailleurs indépendants et chez les employés, les professions des services représentent une proportion moindre de l'ensemble du travail indépendant. Les professions propres au secteur primaire représentent une plus forte proportion chez les travailleurs indépendants, et la part des gestionnaires et des professionnels est grosso modo de 40 % plus importante chez les travailleurs indépendants que chez les employés.

Graphique 2.1 Répartition des travailleurs indépendants et employés par groupe de professions



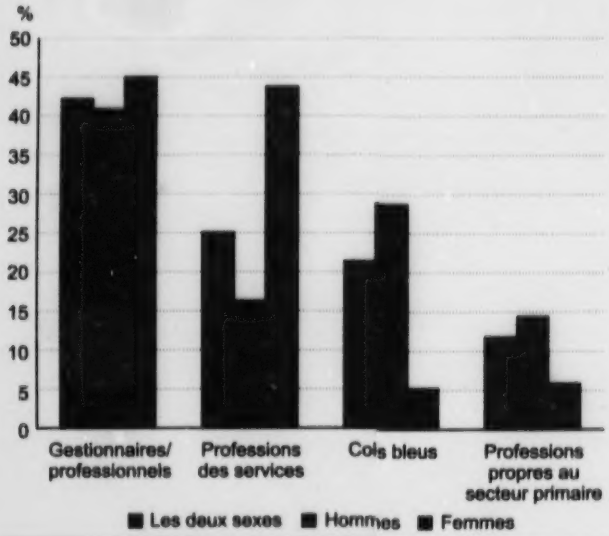
[1] Employés du secteur privé et du secteur public, entre 15 et 69 ans, qui travaillaient à temps plein ou à temps partiel au moment de l'Enquête sur la population active d'avril 2000. Les étudiants à temps plein sont exclus.

Sexe

Alors qu'en avril 2000, 52 % des employés étaient des hommes, ceux-ci représentaient plus des deux tiers des

travailleurs indépendants[2]. La part des hommes dans chaque groupe de professions varie sensiblement. Dans le groupe des gestionnaires et des professionnels, elle reflète approximativement leur part de l'ensemble du travail indépendant. Il y a plus de femmes que d'hommes dans les professions des services ; par ailleurs, les groupes des cols bleus et des professions propres au secteur primaire sont nettement dominés par les hommes.

Graphique 2.2 **Répartition des travailleurs indépendants par groupe de professions, selon le sexe**



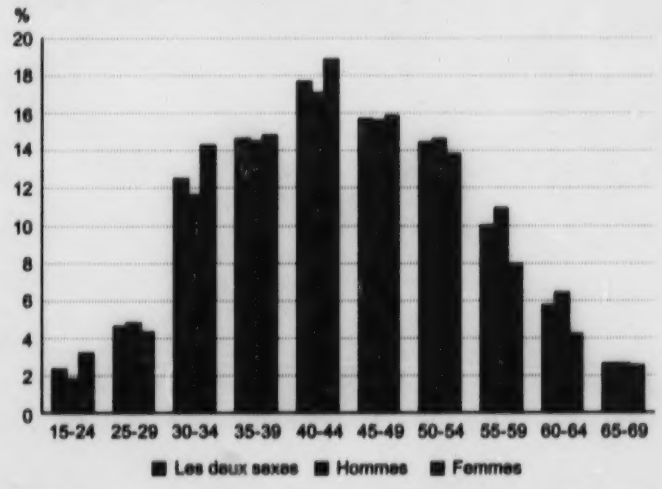
On peut examiner la même information dans une autre optique, c'est-à-dire selon le poids relatif de chaque groupe de professions pour les hommes et pour les femmes. Le groupe des gestionnaires et professionnels et le groupe des professions des services représentent chacun environ 45 % des travailleuses indépendantes ; les autres femmes sont réparties également entre les cols bleus et les professions propres au secteur primaire. Chez les hommes, le groupe des gestionnaires et professionnels représente 40 % des travailleurs indépendants, tandis que près de 30 % des hommes sont des cols bleus. Les autres hommes se répartissent également entre les professions des services et les professions propres au secteur primaire.

Alors que les travailleurs indépendants de sexe masculin sont aussi susceptibles de travailler seuls que d'avoir des employés, environ 60 % des travailleuses indépendantes sont des TIPC et les autres ont des employés. Les femmes représentaient 27 % des travailleurs indépendants ayant des employés en 2000, proportion semblable à celle de 26 % observée en 1996. La durée moyenne du travail indépendant chez les TIPC de sexe féminin est de 6,8 ans, par rapport à 10,4 ans chez les TIPC de sexe masculin. Parmi les employeurs, la différence entre les hommes et les femmes est un peu moins marquée (9,5 ans par rapport à 12,3 ans).

Âge

Tandis que les jeunes travailleurs de 15 à 29 ans représentent près du quart de tous les employés âgés de 15 à 69 ans, ils représentent moins du dixième des travailleurs indépendants. Par comparaison, les travailleurs indépendants de 50 à 59 ans représentent environ le quart de l'ensemble des travailleurs indépendants, mais le sixième des employés. De même, environ 8 % des travailleurs indépendants sont âgés de 60 à 69 ans, par rapport à environ 3 % chez les employés. Les travailleurs indépendants ont tendance à être plus âgés que les employés, tendance qui a été fréquemment relevée[3].

Graphique 2.3 **Pyramide des âges des travailleurs indépendants selon le sexe**

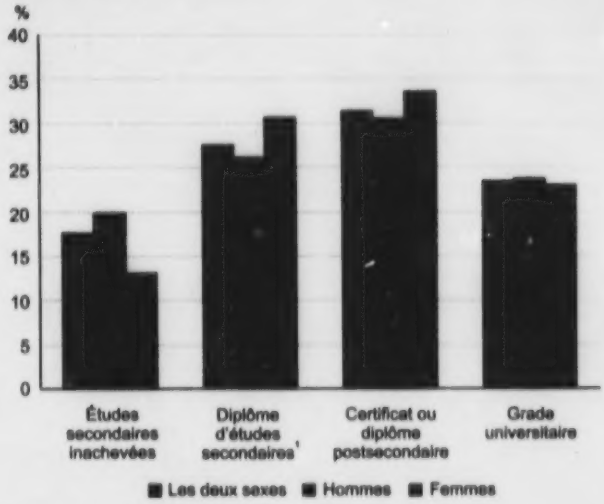


Cependant, les données de l'ETI montrent clairement que pour beaucoup, le travail indépendant a commencé lorsqu'ils étaient assez jeunes. Près du quart des personnes qui sont actuellement des travailleurs indépendants ont commencé leur travail indépendant actuel avant l'âge de 27 ans, et plus de la moitié, avant 35 ans[4,5].

Niveau de scolarité

Plus de la moitié des travailleurs indépendants ont un certificat ou diplôme d'études postsecondaires, y compris environ le quart qui possèdent un grade universitaire. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes de ne pas avoir terminé le secondaire, sont un peu moins susceptibles d'avoir seulement un diplôme d'études secondaires ou d'avoir fait des études postsecondaires partielles, et sont à peu près aussi susceptibles de détenir un grade universitaire. Par rapport aux employés, les travailleurs indépendants sont plus susceptibles d'avoir un grade universitaire et plus susceptibles de ne pas avoir terminé le secondaire. Ces données tendent à confirmer que la distribution du niveau de scolarité est plus polarisée chez les travailleurs indépendants[6].

Graphique 2.4 Répartition des travailleurs indépendants selon le niveau d'éducation, pour les hommes et les femmes



[1] Y compris ceux qui ont fait des études postsecondaires partielles.

Situation de famille

Environ 80 % des travailleurs indépendants sont mariés. (Dans ce rapport, la catégorie des travailleurs indépendants « mariés » comprend aussi ceux qui vivent en union de fait.) Pour un peu plus du tiers des travailleurs indépendants mariés, le conjoint était un partenaire d'affaire ; c'était le cas de 35,9 % des femmes mariées occupant un travail indépendant et de 28,4 % des hommes mariés occupant un travail indépendant[7].

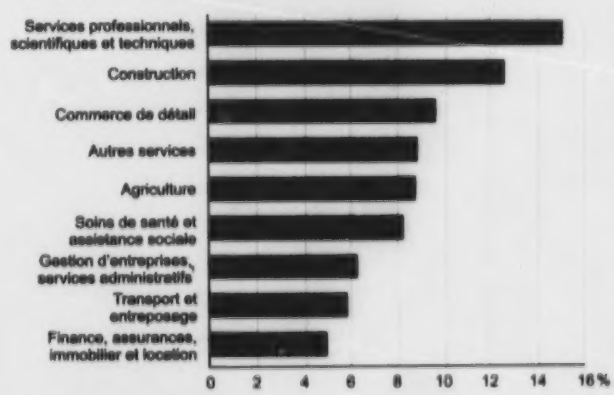
Statut d'immigration

Les immigrants représentent 17,7 % des travailleurs indépendants, part qui est la même chez les hommes et chez les femmes[8]. Une forte proportion d'immigrants sont arrivés au Canada quand ils étaient assez jeunes. Plus du tiers des travailleurs indépendants qui sont des immigrants sont arrivés au Canada avant l'âge de 15 ans et 34,7 %, quand ils étaient âgés de 15 à 29 ans[9].

Branche d'activité

Un peu plus de 80 % des travailleurs indépendants se retrouvent dans neuf branches d'activité, où, parallèlement, travaillaient environ 50 % des salariés au moment de l'enquête.

Graphique 2.5 Répartition des travailleurs indépendants par branche d'activité



[1] Et autres services de soutien.

Province

La distribution des travailleurs indépendants selon les provinces diffère légèrement de la distribution des employés. Les provinces de la Saskatchewan, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique ont un poids relatif supérieur chez les travailleurs indépendants à celui qu'elles ont chez les employés. Les employeurs représentent une part beaucoup plus importante des travailleurs indépendants dans les quatre provinces de l'Atlantique que dans le reste du Canada ; cependant, la proportion des TIPC est plus élevée en Saskatchewan, ce qui s'explique par l'importance des TIPC parmi les agriculteurs[10] et la grande part des agriculteurs dans le total des travailleurs indépendants dans cette province.

De plus, l'ETI montre clairement que les travailleurs indépendants sont plus susceptibles que les employés de vivre à l'extérieur des trois grands centres urbains du Canada. Cette tendance est plus prononcée chez les travailleurs indépendants des professions propres au secteur primaire. Par ailleurs, elle est moins prononcée dans les professions des services, dont près de 60 % des travailleurs indépendants vivent dans l'un des grands centres urbains.

Enfin, précisons que les TIPC sont moins susceptibles que les employeurs de se retrouver dans le groupe des gestionnaires et des professionnels et sensiblement plus susceptibles de se retrouver dans le groupe des professions des services. Par rapport aux employeurs, leur niveau de scolarité est moins élevé, ils sont plus jeunes et moins susceptibles d'être mariés.

Notes

1 On trouvera dans le tableau A.2, de l'annexe A, les professions qui composent ces quatre groupes, de même que la pondération des professions à l'intérieur de chacun des groupes.

2 C'est essentiellement la même proportion qu'en 1996, lorsque les hommes représentaient 66 % des travailleurs indépendants. Statistique Canada (1997).

3 Voir Statistique Canada (1997), Le (1999) et OCDE (2000).

4 Selon les travaux empiriques de Lin, Picot et Yates (1999), les jeunes sont plus susceptibles que les personnes plus âgées tant de commencer que de cesser d'occuper un emploi indépendant. Cependant, ces auteurs montrent également que la probabilité de quitter le statut de travailleur indépendant au cours d'une année diminue au fil des ans. Un flux relativement plus limité (les travailleurs qui ont commencé un travail indépendant dans la vingtaine) qui continue de faire partie du stock pendant une longue période (peut-être jusqu'à la soixantaine) peut représenter une proportion plus importante du stock qu'un flux plus important (les travailleurs dans la quarantaine) qui demeure dans le stock pendant une période plus brève. Evans et Leighton (1989) ont montré qu'il peut y avoir en même temps un taux d'entrée décroissant avec l'âge et un stock dont l'incidence augmente avec l'âge.

5 Les tableaux présentant l'âge des travailleurs lorsqu'ils ont commencé leur travail indépendant actuel s'appuient sur de données inédites. Ils ont été établis pour ce rapport par Elizabeth Majewski et Christopher Mohl, de Statistique Canada, et nous en profitons pour les remercier.

6 On retrouve cette vue dans Statistique Canada (1997, page 14), où les taux de fréquence du travail indépendant sont calculés en fonction du niveau de scolarité. Elle est confirmée dans d'autres pays de l'OCDE; voir Blanchflower (2000).

7 Un travailleur indépendant dont le conjoint est le partenaire d'affaire ne travaille pas nécessairement dans la même entreprise que celui-ci. Dans le cadre de l'ETI, si on sait à quelle catégorie de travailleurs appartient le conjoint, on ne sait pas si les deux conjoints travaillent ensemble dans la même entreprise. Pour environ les deux tiers des travailleurs indépendants dont le conjoint est le partenaire d'affaire, ce dernier est travailleur indépendant; parmi ceux dont le conjoint n'est pas le partenaire d'affaire, un peu moins de 20 % ont un conjoint qui est travailleur indépendant. Selon Marshall (1999), environ 70 % de tous les couples dont les deux membres sont des travailleurs indépendants travaillent dans la même entreprise.

8 Les résultats de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) sont très semblables. Selon l'EDTR, en 1998, près de 16 % des employés et presque 19 % des travailleurs indépendants étaient nés à l'extérieur du Canada.

9 Même si, parmi les travailleurs indépendants, les Canadiens d'origine étrangère sont aussi susceptibles d'être des employeurs que les Canadiens de naissance, les immigrants qui sont arrivés au Canada pendant les années 80 sont un peu plus susceptibles d'être des employeurs, et ceux qui ont immigré dans les années 90, beaucoup moins susceptibles.

10 Plus précisément, ceux qui occupent des professions propres à l'agriculture, à l'exclusion des manœuvres.

Horaires, revenu et modalités de travail

Dans ce chapitre s'achève la description de base des travailleurs indépendants. Il y est question des horaires à temps plein ou à temps partiel, du nombre moyen d'heures de travail habituellement effectuées au cours d'une semaine et de sa distribution, ainsi que de la distribution du revenu.

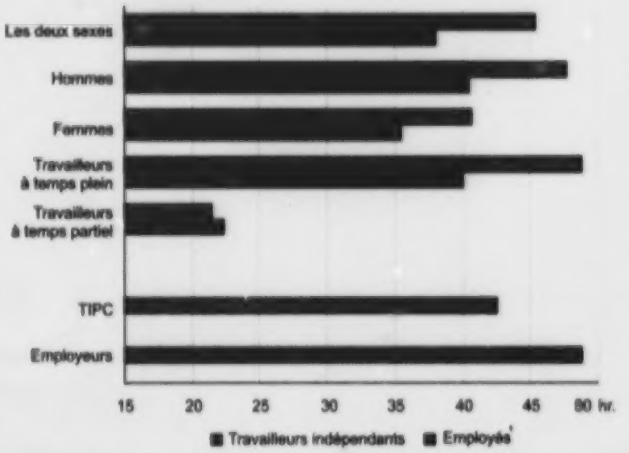
L'Enquête sur le travail indépendant (ETI), qui a également recueilli des données sur la nature des modalités de travail, montre que les travailleurs indépendants travaillent dans divers endroits et qu'une petite proportion d'entre eux reçoivent du soutien matériel de la part de leurs clients. Mais, surtout, cette section de l'ETI traite du contrôle que les travailleurs indépendants exercent sur leur milieu de travail, ainsi que sur leurs méthodes et heures de travail. Si ce contrôle est l'une des caractéristiques[1] fondamentales du travail indépendant, il est aussi nettement une question de degré : il peut être aussi difficile de donner satisfaction à un client qu'à un employeur. Cependant, les travailleurs indépendants devraient avoir plus de latitude que les employés dans leurs méthodes de travail, le rythme de leur travail et le moment où ils travaillent.

3.1 Heures de travail et revenu gagné

Travail à temps partiel et à temps plein et heures de travail

Environ 88 % des travailleurs indépendants travaillent à temps plein, ce qui est essentiellement le même pourcentage que chez les employés. Parmi les hommes, quelque 7,5 % des travailleurs indépendants travaillent à temps partiel, proportion un peu plus élevée que celle de 5 % des employés qui travaillent à temps partiel. Chez les femmes, environ 23 % des travailleuses indépendantes travaillent à temps partiel, ce qui est très semblable à ce qui est observé chez les employées. Seulement 6 % des travailleurs indépendants qui sont des employeurs travaillent à temps partiel, par rapport à 18 % des TIPC. Le travail à temps partiel est plus fréquent dans les professions des services.

Graphique 3.1 **Heures moyennes travaillées par les travailleurs indépendants et les employés**



[1] Employés du secteur privé et du secteur public, entre 15 et 69 ans, qui travaillaient au moins 11 heures par semaine, selon la variable « heures habituelles par semaine à tous les emplois », au moment de l'Enquête sur la population active d'avril 2000. Les étudiants à temps plein sont exclus.

En général, les travailleurs indépendants accomplissent 45,4 heures de travail par semaine[2]. La moyenne est de 48,8 heures chez les travailleurs indépendants qui travaillent à temps plein, ce qui est considérablement plus que les 40 heures chez les employés à temps plein, et de 21,4 heures chez les travailleurs indépendants qui travaillent à temps partiel, ce qui est très semblable à ce qui est observé chez les employés. Les hommes ont tendance à travailler en moyenne de plus longues heures que les femmes. La semaine de travail moyenne est également plus longue chez les employeurs que chez les TIPC.

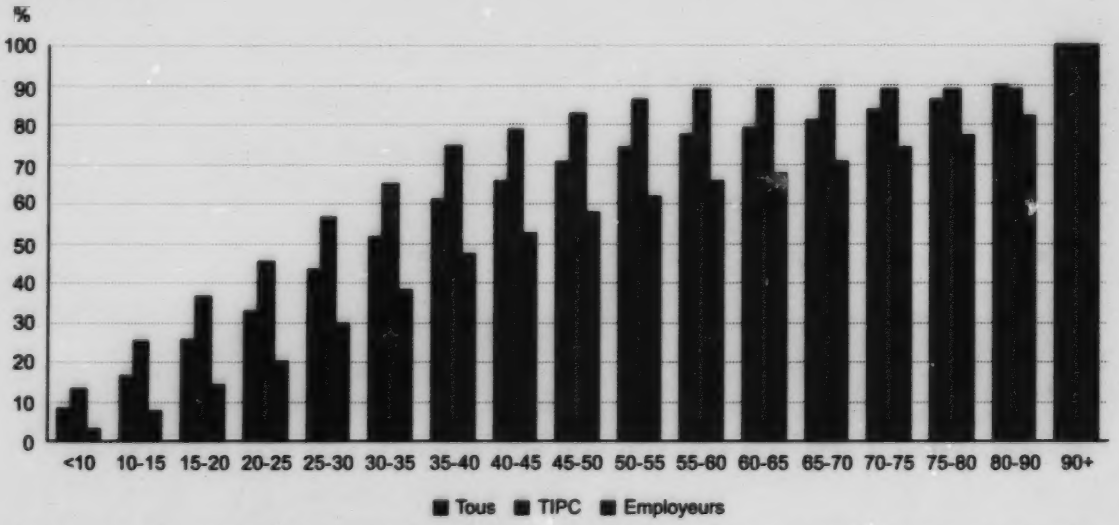
Revenu

Il n'est pas possible de calculer le revenu médian et le revenu moyen exacts des travailleurs indépendants, parce que l'information relative au revenu a été recueillie selon des fourchettes. Cependant, l'ETI permet de faire certains constats simples à propos de la distribution du revenu en 1999[3].

Dans une certaine mesure, la distribution du revenu est polarisée. Une vaste proportion des TIPC touchaient un revenu relativement faible, et peu gagnaient 60 000 $ ou plus. Par ailleurs, très peu d'employeurs avaient un revenu très faible, par exemple de moins de 20 000 $, mais plus de 20 % affichaient un revenu supérieur à 80 000 $.

Le graphique 3.2 présente les distributions cumulatives du revenu, en excluant les travailleurs indépendants qui affichaient des pertes nettes. Les données montrent qu'un peu plus du quart de tous les travailleurs indépendants avaient un revenu inférieur à 20 000 $, que la médiane du revenu se situait entre 30 000 $ et 35 000 $ et que près de 20 % de tous les travailleurs indépendants avaient un revenu de 80 000 $ ou plus. La distribution du revenu des TIPC était davantage concentrée à l'extrémité inférieure. Plus du tiers des TIPC avaient un revenu inférieur à 20 000 $, la médiane de leur revenu se situait entre 25 000 $ et 30 000 $ et seulement 11 % avaient un revenu de 60 000 $ ou plus. Les employeurs avaient tendance à afficher des niveaux de revenu plus élevés. Leurs revenus se distribuent comme suit : 14 % avaient un revenu inférieur à 20 000 $; la médiane de leur revenu se situait entre 40 000 $ et 45 000 $; et environ 20 % avaient un revenu de 80 000 $ ou plus[4].

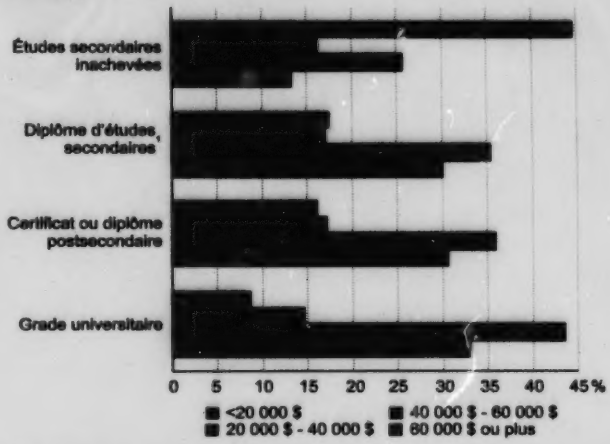
Graphique 3.2 **Distribution cumulée du revenu, à l'exclusion des « pertes nettes », selon le statut d'employeur**[1]



[1] En milliers de dollars. 10-15 doit se lire : de 10 000$ inclusivement à 15 000 $, exclusivement. Pour les TIPC, les estimations de la distribution des revenus de 60 000 $ et plus sont de qualité inacceptable.

La prudence est de mise dans l'interprétation des données sur le revenu de l'ETI, parce qu'elles semblent s'écarter d'autres données publiées par Statistique Canada (1997, tableau 9) ou de celles tirées d'autres sources publiques ou inédites. Dans le reste de ce rapport, la distribution du revenu sera divisée en quatre segments : moins de 20 000 $; de 20 000 $ (inclusivement) à 40 000 $; de 40 000 $ (inclusivement) à 60 000 $; et 60 000 $ (inclusivement) ou plus[5]. Le graphique 3.3 montre que les travailleurs indépendants plus scolarisés sont plus susceptibles de toucher un revenu plus élevé.

Graphique 3.3 Répartition des travailleurs indépendants selon le niveau du revenu, pour quatre niveaux d'éducation



[1] Y compris ceux qui ont fait des études postsecondaires partielles.

3.2 Modalités de travail

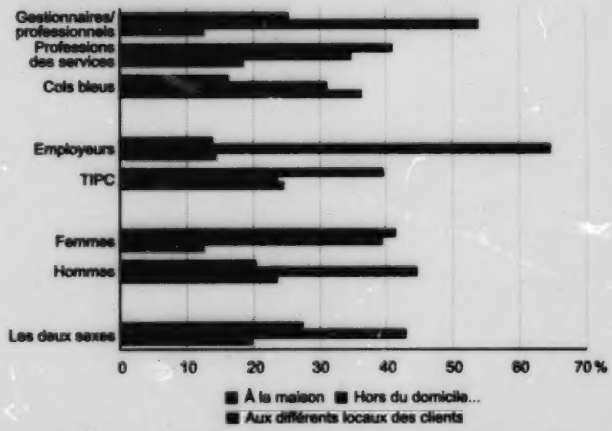
Leurs lieux de travail

La majorité des travailleurs indépendants travaillent la plupart du temps hors du domicile[6]. Le plus grand groupe des travailleurs indépendants qui travaillent à l'extérieur du domicile travaille dans un bureau, un magasin ou un lieu de travail qu'ils possèdent ou qu'ils louent. Le deuxième groupe en importance travaille dans les différents locaux des clients, et quelques-uns travaillent dans d'autres endroits ou dans un bureau ou un lieu de travail que leur fournissent leurs clients. Il demeure qu'une minorité importante travaille à la maison. L'endroit où travaillent les travailleurs indépendants tend à varier selon le sexe, le groupe de professions et le statut d'employeur, comme on le voit dans le graphique 3.4.

Les femmes ne sont que légèrement moins susceptibles que les hommes de travailler dans un bureau ou un lieu de travail qu'elles possèdent ou qu'elles louent à l'extérieur de la maison, mais elles sont beaucoup plus susceptibles de travailler à la maison et moins susceptibles de travailler dans les divers locaux de leurs clients. Les TIPC sont beaucoup moins susceptibles que les employeurs de travailler hors du domicile, et plus susceptibles de travailler à la maison. De la même façon, le lieu de travail a tendance à varier selon la profession — les cols bleus sont plus susceptibles de travailler dans les différents locaux des clients et les travailleurs indépendants qui exercent des professions des services sont plus susceptibles de travailler à la maison.

Ces tendances semblent être systématiques, car les différences observées entre deux groupes demeurent, même lorsque l'on tient compte de l'une ou l'autre des deux autres caractéristiques. Par exemple, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à la maison et moins susceptibles de travailler dans les différents locaux des clients, peu importe qu'elles aient des employés ou non. Les TIPC,

Graphique 3.4 Où travaillent les travailleurs indépendants[1]



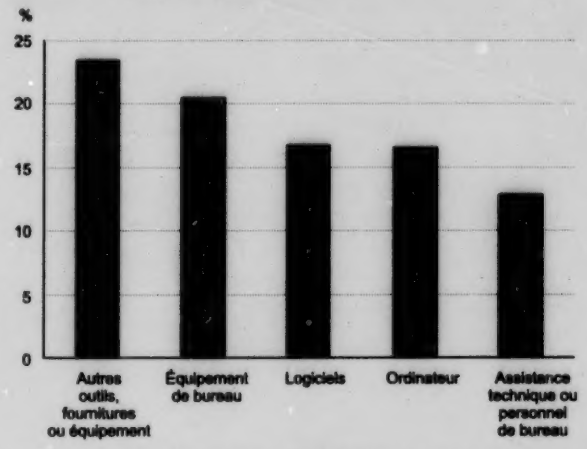
[1] Autres lieux sont : À un bureau ou espace de travail fourni par les clients et « autre ».

qu'ils soient de sexe féminin ou de sexe masculin, sont plus susceptibles de travailler à la maison et moins susceptibles de travailler dans un lieu de travail qu'ils possèdent ou qu'ils louent hors du domicile. Dans les trois groupes de professions, les TIPC sont plus susceptibles que les employeurs de travailler à la maison et moins susceptibles de travailler dans un bureau ou un autre lieu de travail qu'ils possèdent ou qu'ils louent à l'extérieur de la maison[7].

Soutien fourni par les clients

Les travailleurs indépendants qui travaillent dans les différents locaux de leurs clients (19,8 % du total) ou dans un bureau ou un espace de travail fourni par le client (4,0 % du total) ont été priés de dire s'ils reçoivent du soutien matériel de la part de leurs clients, par exemple un ordinateur ou des logiciels, d'autres équipements de bureau, d'autres outils, fournitures ou équipement, ou de l'assistance technique ou du personnel de bureau. Environ 40 % reçoivent un certain soutien de la part de leurs clients. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de recevoir ce genre de soutien, et les TIPC plus susceptibles que les employeurs. Les travailleurs indépendants du groupe des gestionnaires et des professionnels sont également plus susceptibles de recevoir ce genre de soutien que ceux qui exercent des professions des services ou qui sont des cols bleus[8].

Graphique 3.5 Proportion des travailleurs indépendants qui reçoivent différents types de soutien de la part des clients[1]



[1] Questions posées à ceux qui travaillent dans les locaux des clients ou dans un espace de travail fourni par les clients.

Si l'on envisage séparément les différentes formes de soutien, c'est la catégorie des autres outils, fournitures ou équipement qui est la plus fréquente. Environ le quart des travailleurs indépendants qui travaillent dans les différents locaux de leurs clients ou dans un bureau ou un espace de travail fourni par les clients reçoivent du soutien de ce genre. Viennent ensuite, l'équipement de bureau (télécopieur, photocopieuse, etc.) et les ordinateurs et les logiciels[9]. Enfin, quelques-uns des travailleurs indépendants qui travaillent dans les différents locaux des clients ou dans un lieu de travail fourni par le client ont également droit à de l'assistance technique ou à du personnel de bureau. Lorsque les différentes catégories de soutien sont envisagées séparément, on relève peu de différences statistiquement significatives selon le sexe (mais celles qui existent sont relativement importantes), et aucune entre les TIPC et les employeurs.

Contrôle exercé sur le travail et importance des anciens employeurs en tant que clients

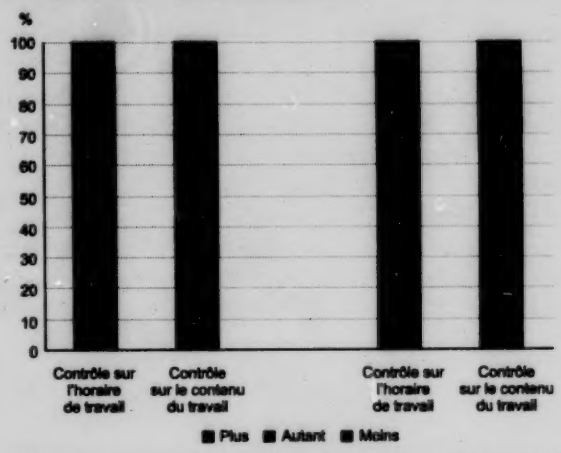
Par rapport à la situation des employés, la situation des travailleurs indépendants se caractérise généralement comme suit : ils exercent un plus grand contrôle sur la façon dont ils exécutent le travail, ils assument plus de risques financiers et ils profitent d'une plus grande indépendance économique, car leurs sources de revenu sont diversifiées.

Le niveau d'autonomie des travailleurs indépendants dont l'ancien employeur est un client est une question controversée. On affirme parfois qu'ils ne sont des travailleurs indépendants que nominalement, car

même si une relation en apparence indépendante a été établie entre l'employeur et son ancien employé, l'autonomie et le contrôle que celui ci peut exercer sur son travail sont aussi limités que lorsqu'il était employé[10]. De plus, si ces travailleurs indépendants tirent la plus grande partie de leur revenu de leur ancien employeur, ils peuvent dépendre économiquement de celui-ci.

L'ETI renferme certaines questions qui ont pour objet d'identifier les travailleurs nominalement indépendants. Comme il est difficile d'évaluer le risque financier associé au travail indépendant, cette caractéristique n'a pas été retenue. On a plutôt demandé aux travailleurs indépendants de comparer la portée du contrôle qu'ils exercent sur le contenu de leur travail et leurs horaires de travail, par rapport au contrôle qu'ils exerçaient quand ils étaient employés[11]. On peut déterminer ce travail indépendant nominal en comparant les réponses de deux groupes de travailleurs indépendants : le premier se compose des personnes qui ont de solides liens avec un ancien employeur, en ce sens qu'elles tirent 50 % ou plus de leur revenu actuel de leur relation d'affaire avec l'ancien employeur et que leur travail actuel pour leur ancien employeur est semblable au travail qu'elles effectuaient à titre d'employé. Le second groupe se compose des personnes qui ont des liens plus faibles avec un ancien employeur, soit parce qu'elles tirent moins de 50 % de leur revenu de cette relation d'affaire, soit parce que le travail qu'elles effectuent actuellement pour leur ancien employeur n'est pas semblable au travail qu'elles faisaient autrefois lorsqu'elles étaient employées, ou encore parce qu'elles ne travaillent pas pour un ancien employeur.

Graphique 3.6 Portée du contrôle exercé sur les horaires de travail et le contenu du travail, par rapport au moment où les travailleurs indépendants étaient salariés[1]



[1] À gauche, ceux ayant de solides liens avec un ancien employeur ; à droite, le groupe témoin.

Près de la moitié des travailleurs indépendants qui ont de solides liens avec un ancien employeur répondent qu'ils exercent plus de contrôle sur leurs horaires de travail que lorsqu'ils étaient employés, et une proportion presque aussi importante répondent qu'ils exercent le même contrôle (voir la partie gauche du graphique 3.6). Très peu répondent qu'ils exercent moins de contrôle. Les deux tiers de ces personnes indiquent qu'elles exercent à peu près le même contrôle sur le contenu de leur travail que lorsqu'elles étaient employées. Près de 30 % répondent qu'elles exercent dorénavant plus de contrôle, et pratiquement personne n'affirme exercer moins de contrôle[12].

Parmi les travailleurs indépendants qui ont des liens plus faibles avec l'ancien employeur[13], environ 70 % indiquent qu'ils exercent dorénavant plus de contrôle sur leurs horaires de travail, et le cinquième, qu'ils exercent le même contrôle (voir la partie droite du graphique 3.6). De plus, environ 70 % estiment qu'ils exercent plus de contrôle sur le contenu de leur travail, et environ un cinquième, qu'ils exercent le même contrôle.

3.2 Récapitulation

L'ETI confirme que les travailleurs indépendants ont tendance à accomplir de longues heures de travail et que les employeurs ont tendance à accomplir de plus longues heures que les TIPC. Elle montre également que les employeurs sont plus susceptibles que les TIPC d'avoir touché un revenu élevé en 1999.

L'ETI montre que la plupart des travailleurs indépendants qui ont de faibles liens avec un ancien employeur (ceux qui sont moins susceptibles de dépendre financièrement de l'ancien employeur) ont l'impression

d'exercer au moins autant de contrôle sur leurs horaires de travail et le contenu de leur travail que lorsqu'ils étaient des employés. Les travailleurs indépendants qui ont des liens plus solides avec un ancien travailleur (qui pourraient dépendre financièrement de l'ancien employeur) sont moins susceptibles d'indiquer qu'ils exercent plus de contrôle sur les horaires de travail et le contenu du travail. Néanmoins, ils ne semblent pas être plus susceptibles d'indiquer qu'ils exercent moins de contrôle sur l'un ou l'autre de ces éléments. Ces résultats sont toutefois provisoires, car les estimations concernant les travailleurs indépendants ne reposent que sur un nombre très limité d'observations. Certains pourront conclure que cela indique au moins que la dépendance économique envers un ancien employeur est un phénomène rare. Il serait en effet tentant de tirer cette conclusion, puisque les travailleurs indépendants ayant de solides liens avec un ancien employeur ne représentent qu'environ 1,5 % des travailleurs indépendants (5,9 % des travailleurs indépendants qui travaillent en vertu d'un contrat écrit). Cependant, rien n'indique que le phénomène du travail indépendant nominal soit limité aux personnes qui travaillent pour un ancien employeur — ou même aux travailleurs qui ont déjà été employés — ou à l'interaction de la dépendance économique et du contrôle sur le travail, puisque la notion de risque doit également être prise en considération. Il faut élaborer de nouvelles stratégies qui permettront de tester de façon plus détaillée la question du travail indépendant nominal.

Notes

1 On pense généralement que le risque et le contrôle sont deux caractéristiques fondamentales des travailleurs indépendants. Ils assument le risque inhérent au fait que leur rémunération soit directement liée à la situation de leur entreprise. Par ailleurs, ils travaillent sans supervision directe. Ces caractéristiques sont analysées dans l'annexe 5.A de OCDE (2000) (voir également Statistique Canada [1997]). Il se peut que la définition juridique du statut de travailleur indépendant soit différente.

2 Le concept du nombre total d'heures habituellement effectuées dans le cadre de tous les emplois a été retenu ici. On trouvera plus de détails dans la documentation relative à l'Enquête sur la population active. Pour renforcer la comparabilité des données, les moyennes sont calculées en retenant seulement les données concernant les répondants qui accomplissaient au moins 11 heures de travail par semaine.

3 Voir la définition du revenu aux pages 12-13. Dans certains cas, il a été impossible d'obtenir des chiffres précis sur le revenu annuel pour deux raisons : premièrement, comme il s'agit du revenu annuel, le travail indépendant doit avoir commencé avant février 1999; 459 observations, soit 12,0 % de l'échantillon, ne répondaient pas à ce critère. Et pour 16 de ces 459 observations, la date de début n'est pas connue. Deuxièmement, certains répondants ont refusé d'indiquer précisément le niveau de leur revenu : 168 ont refusé de fournir quelque information que ce soit, et 154 autres n'ont fourni qu'une information partielle. Ainsi, au niveau de revenu le plus détaillé, 322 observations, soit 8,4 % de l'échantillon, ne sont pas utilisables.

4 L'intégration des observations pour lesquelles l'information relative au revenu est partielle ne change pas beaucoup la distribution cumulative du revenu.

5 L'information relative au revenu est accessible à ce niveau de ventilation pour 1512 observations concernant les employeurs (86,7 % des 1 743 observations concernant les employeurs) et pour 1 650 observations concernant les TIPC (78,7 % des 2 097 observations concernant les TIPC), pour un total de 3 162 observations (82,3 % des 3 840 observations du fichier commun).

6 Étant donné la nature de leur travail, on n'a pas posé les questions concernant les modalités de travail aux agriculteurs ou aux pêcheurs. De plus, comme la pêche et l'agriculture constituent la plus grande partie des professions propres au secteur primaire, les résultats établis pour ce groupe de professions ne sont pas signalés dans la présente section du rapport.

7 Un examen des données au niveau des professions pourra donner lieu à d'autres interprétations. En outre, le fait de tenir compte d'autres variables pourrait certainement avoir des répercussions. Par exemple, les femmes qui ont des enfants d'âge préscolaire sont plus susceptibles que d'autres femmes de travailler à la maison; chez les hommes, la présence d'un jeune enfant ne semble pas avoir de répercussions statistiques sur l'endroit où ils travaillent.

8 Les travailleurs indépendants qui travaillent pour un ancien employeur ne sont pas statistiquement plus susceptibles de recevoir du soutien de la part de leurs clients.

9 Pratiquement tous ceux qui ont droit à un ordinateur ont droit également à des logiciels. L'inverse est également vrai.

10 La question de l'autonomie relative des travailleurs indépendants est analysée dans OCDE (2000), dans l'optique de l'autonomie plus importante que certains employés auraient acquis ces dernières années.

11 En ne tenant compte que des travailleurs indépendants qui travaillent habituellement selon un contrat écrit, on élimine la plupart des travailleurs indépendants qui travaillent pour un grand nombre de clients (propriétaires de restaurant, coiffeurs, etc.).

12 Ce sous-groupe représente environ 1,5 % des travailleurs indépendants (près de 6 % de ceux qui travaillent selon un contrat écrit). Étant donné le nombre limité d'observations, il est impossible de déterminer si un contrôle accru (semblable) sur les horaires de travail a tendance à s'accompagner d'un contrôle accru (semblable) sur le contenu du travail. De surcroît, statistiquement, toutes les estimations établies ici sont de qualité inacceptable.

13 Ce groupe beaucoup plus vaste représente près de 25 % des travailleurs indépendants.

Expérience de travail et attitude des travailleurs indépendants

La transition vers l'emploi indépendant revêt beaucoup d'intérêt. En comprenant les circonstances qui entourent cette transition, on sera mieux à même de déterminer dans quelle mesure les travailleurs indépendants choisissent cette voie délibérément. On pourra également être en mesure de déterminer si la part du travail indépendant dans l'ensemble de l'emploi continuera de s'accroître à l'avenir.

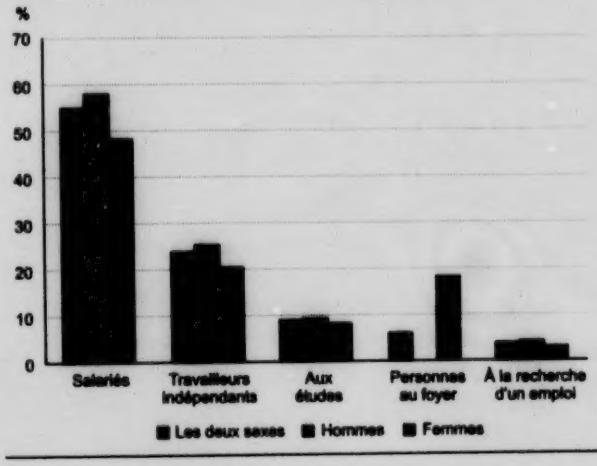
Les résultats de l'Enquête sur le travail indépendant (ETI) qui sont présentés dans la première section de ce chapitre viennent compléter les nombreux ouvrages publiés sur la transition vers le travail indépendant[1]. Puisque l'enquête recueille de l'information sur les circonstances dans lesquelles s'est faite la transition vers le travail indépendant de ceux qui étaient des travailleurs indépendants au moment de l'enquête, mais qu'elle ignore ceux qui ne l'étaient plus à ce moment, le tableau brossé ici est partiel. La deuxième partie du chapitre vient compléter le portrait des travailleurs indépendants en examinant leurs motivations ainsi que ce qui leur plaît et ce qui leur déplaît au sujet de leur situation d'emploi.

4.1 Expérience de travail antérieure

Le graphique 4.1 montre que, selon leur « activité principale » au cours des 12 mois ayant précédé le début du travail indépendant, la majorité des travailleurs indépendants faisaient partie de la population active. En fait, moins de 20 % ne faisaient pas partie de la population active pendant cette période de 12 mois ; la plupart d'entre eux étudiaient. Parmi ceux qui faisaient partie de la population active, la majorité étaient des employés. Plus de 20 % des travailleurs indépendants exerçaient une autre forme de travail indépendant comme principale activité pendant la période ayant précédé le début de la période de référence. Rares étaient les chômeurs.

Les femmes étaient proportionnellement beaucoup plus nombreuses que les hommes à ne pas faire partie de la population active pendant cette période. C'était le cas d'environ 30 % d'entre elles, dont 8,1 % fréquentaient l'école et près de 20 % étaient ce qu'il est convenu d'appeler des « personnes au foyer ». Même si la proportion des travailleurs indépendants qui fréquentaient l'école est semblable chez les hommes (9,4 %), un

Graphique 4.1 Principale activité au cours de la période de 12 mois ayant précédé le début de la période actuelle de travail indépendant



nombre négligeable d'hommes faisaient partie des personnes au foyer. Les hommes étaient plus susceptibles que les femmes d'avoir exercé un travail indépendant et d'avoir travaillé pour un employeur pendant cette période de 12 mois.

On observe certaines différences au chapitre de la principale activité entre les groupes de professions. Les travailleurs indépendants dans les professions des services — le seul groupe dans lequel les femmes dominent — étaient assez susceptibles de s'occuper de la maison ; ceux des professions propres au secteur primaire étaient plus susceptibles de fréquenter l'école, tandis que les cols bleus affichaient le taux le plus élevé de participation à la population active.

Environ 70 % des travailleurs indépendants qui avaient été employés pendant les 12 mois précédant leur période actuelle de travail indépendant avaient cessé de travailler pour leur employeur avant le début de cette période. Ce taux est le même chez les hommes et chez les femmes et il ne change pas selon la durée d'occupation du travail indépendant. Il est plus élevé chez les gestionnaires et les professionnels, et plus faible chez ceux qui exercent une profession propre au secteur primaire.

Parmi ceux dont la relation d'emploi antérieure s'était terminée avant le début du travail indépendant, environ 60 % avaient démissionné. Dans un peu moins de 30 % des cas, les travailleurs avaient perdu leur emploi ; quelques-uns avaient pris leur retraite, et certains avaient tout simplement pris la décision de devenir travailleurs indépendants. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'avoir perdu leur emploi ; cette réponse est également plus fréquente chez les cols bleus.

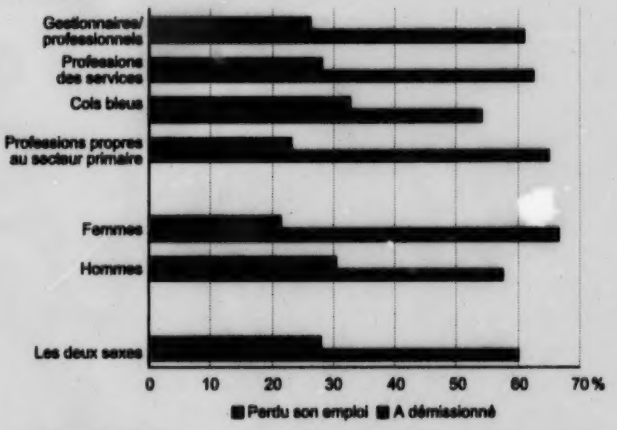
Une faible proportion de travailleurs indépendants qui avaient été employés précédemment ont touché une indemnité de cessation d'emploi (13,5 %). Parmi ceux-ci, 38,8 % ont indiqué que cet argent les avait aidés à devenir travailleurs indépendants.

4.2 Attitude envers le travail indépendant

D'autres études tendent à montrer que les travailleurs indépendants sont plus heureux que les employés (Blanchflower et Oswald, 1998 ; OCDE, 2000)[2]. Certaines études, notamment celle d'Hamilton (2000), montrent que la rémunération des travailleurs indépendants, qu'elle soit actualisée ou non, est plus faible que le salaire qu'ils pourraient s'attendre à toucher comme employés. On peut déduire de ces résultats qu'aucun élément objectif ne serait suffisant à lui seul pour déterminer si les travailleurs indépendants sont en meilleure position qu'ils le seraient s'ils étaient salariés.

L'ETI renferme des questions sur la façon dont sont perçus les avantages et les inconvénients du travail indépendant, qui sont complétées par deux autres questions qui demandent de comparer explicitement le travail indépendant et le travail salarié à des moments particuliers. Il est aussi demandé aux répondants qui étaient encore récemment (après 1994) des salariés s'il est plus ou moins difficile de trouver un équilibre entre le travail et la vie familiale, depuis qu'ils sont des travailleurs indépendants.

Graphique 4.2 Comment l'emploi précédent s'est terminé[1]



[1] Autres réponses : 1) pris sa retraite, 2) autre, 3) autre, décidé de devenir travailleur indépendant.

Raisons pour lesquelles ils sont devenus des travailleurs indépendants

Dans le cadre de l'ETI, on a posé la question suivante : « Êtes-vous devenu travailleur indépendant parce que vous ne pouviez pas trouver un emploi rémunéré acceptable ? » ; il s'agit en fait de savoir si ce sont les circonstances qui ont « poussé » certains individus à se tourner vers le travail indépendant. Selon cette interprétation, 21,8 % des travailleurs indépendants estimaient avoir été obligés de se tourner vers le travail indépendant.

Les autres, soit 78,2 %, ont été priés d'indiquer la principale raison pour laquelle ils sont devenus travailleurs indépendants de leur plein gré. Comme le montre le tableau 4.1, il y a des différences significatives entre les TIPC et les employeurs, de même qu'entre les hommes et les femmes[3].

TABLEAU 4.1
Principales raisons d'être devenus des travailleurs indépendants[1]

	Tous	Statut d'employeur			
		TIPC	Employeurs	Hommes	Femmes
Indépendance, liberté, être son propre patron	36,3	35,1	37,5	42,1	24,0
Avoir le contrôle, sens des responsabilités, etc.	7,4	5,7	9,1	8,7	4,6*
Défi, créativité, succès, satisfaction personnelle	9,8	7,9	11,8	9,7	10,1
Heures de travail plus flexibles	6,9	9,6	4,2*	5,3	10,2
Équilibre entre travail et famille	5,4	7,7	3,0*	1,7*	13,2
Possibilité de gagner plus d'argent	7,5	6,8	8,2	8,6	5,2*
Obligé d'être travailleur indépendant	6,4	6,8	6,0	5,8	7,8
S'est joint ou a repris l'entreprise familiale	9,3	6,8	11,8	9,5	8,8

[1] Question posée à tous ceux qui ne sont pas devenus des travailleurs indépendants parce qu'ils ne trouvaient pas d'emploi rémunéré acceptable.
[2] Estimation de qualité marginale.

Tant parmi les hommes que parmi les femmes, les « valeurs entrepreneuriales », par exemple être son propre patron, exercer un contrôle sur le processus décisionnel et le défi que présente le travail indépendant, sont les principales raisons. Reprendre l'entreprise familiale et avoir l'occasion de faire plus d'argent comptent également. Les raisons liées aux horaires, par exemple des heures de travail plus flexibles, un équilibre entre le travail et la famille et la possibilité de travailler à la maison, semblent généralement secondaires.

Même si les employeurs et les TIPC mentionnent le plus fréquemment des valeurs entrepreneuriales comme principales raisons de s'être tournés vers le travail indépendant, une minorité importante des TIPC mentionnent des raisons liées aux heures de travail, ce qui est le cas de peu d'employeurs.

De la même façon, chez les hommes comme chez les femmes, les valeurs entrepreneuriales sont très souvent mentionnées. Cependant, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de citer des raisons liées aux horaires de travail ; en fait, relativement peu d'hommes donnent ces raisons.

Comparaison avec l'Enquête de 1995 sur les horaires et les conditions de travail

L'Enquête de 1995 sur les horaires et les conditions de travail (EHCT 1995) donne certains éléments de comparaison avec les données de l'Enquête sur le travail indépendant en ce qui concerne les motivations des travailleurs indépendants^. Lorsqu'on leur a demandé la principale raison pour laquelle ils sont des travailleurs indépendants — à remarquer le présent —, ils ont indiqué le plus fréquemment qu'ils aiment l'indépendance que cela leur procure. Venaient ensuite le fait de reprendre l'entreprise familiale, l'incapacité de trouver du travail rémunéré (aucun autre emploi disponible) et le désir de faire plus d'argent. La proportion des travailleurs indépendants qui ont répondu qu'ils n'ont pu trouver d'autre travail est semblable à la proportion de ceux qui se sont tournés vers le travail indépendant contre leur gré dans le cadre de l'ETI. Dans les deux enquêtes, les hommes sont tout aussi susceptibles que les femmes de citer cette raison. L'autonomie que procure le travail indépendant est la principale raison citée dans l'EHCT 1995, ce qui correspond bien à la prédominance des valeurs entrepreneuriales signalée dans le cadre de l'ETI. Le fait que les hommes sont plus susceptibles que les femmes de citer de telles valeurs est également comparable.

Par ailleurs, toujours selon l'EHCT 1995, le fait de reprendre l'entreprise familiale est la principale raison citée par un grand nombre de travailleurs indépendants, ce qui s'écarte sensiblement des résultats de l'ETI. Dans le cadre de cette dernière, seulement 9,3 % de ceux qui ont choisi délibérément le travail indépendant l'ont fait pour reprendre l'entreprise familiale. Comme 78,2 % de tous les travailleurs indépendants de l'ETI ont choisi délibérément le travail indépendant, le pourcentage de l'EHCT 1995 (17,1 %) est plus de deux fois plus élevé.

Des raisons liées aux horaires de travail, par exemple la flexibilité et la possibilité de travailler à domicile, semblent être moins fréquentes dans le cadre de l'EHCT 1995 que dans celui de l'ETI. Dans les deux enquêtes, les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à mentionner ces raisons.

Répartition selon la raison principale d'être travailleur indépendant. Enquête sur les horaires et les conditions de travail, 1995

Question : Quelle est la principale raison pour laquelle vous êtes travailleur autonome ?

	Statut d'employeur				
	Tous	TIPC	Employeurs	Hommes	Femmes
Aime l'indépendance	41,8	37,2	48,7	47,0	31,5
Travaille pour l'entreprise familiale	17,1	13,9	21,8	17,3	16,7
N'a pu trouver d'autre travail	12,0	15,4	6,9	11,3	13,3
Désire gagner plus d'argent	9,6	9,8	9,1	9,5	9,7
Aime les horaires flexibles	6,0	7,5	3,6*	4,4	9,2
Travaille à la maison	5,6	8,3	1,6*	2,0*	12,6
Autre	4,4	4,3	4,5*	4,9	3,4*
Autre : nature du travail	3,5	3,5	3,6*	3,6	3,5*

* Estimation de qualité marginale.

^ L'EHCT 1995 se démarque de l'ETI en ce sens qu'environ 50 % des entrevues de la première enquête ont été menées par personne interposée. Pour ce qui est de l'ETI, seule la partie du questionnaire concernant l'EPA a été menée par personne interposée dans certains cas ; en ce qui concerne la partie ETI du questionnaire, dans tous les cas, elle a été administrée directement aux répondants.
L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail, supplément de l'Enquête sur la population active, a été menée en novembre 1995. Voir Statistique Canada (1998). Lipsett et Reesor (1997) font une analyse des données de l'EHCT par rapport au travail indépendant.

Possibilité de sortir du travail indépendant

Dans le cadre de l'ETI, on a posé une deuxième question concernant une transition, mais cette fois, une transition tout à fait hypothétique. La question était la suivante : « Si, au lieu d'être travailleur indépendant, vous pouviez avoir un emploi rémunéré, à un salaire approprié pour quelqu'un possédant votre expérience et votre niveau de scolarité, accepteriez-vous l'emploi, oui ou non ? »[4]. Essentiellement, on demandait aux travailleurs indépendants qui exercent leur travail indépendant depuis un certain temps de le comparer au salariat. Cette question permet notamment de déterminer si à la longue, le travail indépendant en est venu à plaire ou à déplaire aux travailleurs indépendants, peu importe les raisons pour lesquelles ils l'ont choisi à l'origine[5]. Une minorité importante des travailleurs indépendants, environ 30 %, ont affirmé qu'ils auraient accepté un emploi rémunéré au salaire courant au moment de l'enquête. En résumé, près de 80 % des travailleurs indépendants n'ont pas été obligés de se tourner vers le travail indépendant, et environ 70 % n'avaient pas l'intention, au moment de l'enquête, de quitter le travail indépendant pour le salariat.

Définition du concept de « l'attitude »

Ensemble, les deux questions concernant les transitions d'entrée dans le travail indépendant et de sortie du travail indépendant peuvent servir à répartir les travailleurs indépendants en quatre catégories :

- *Travailleurs indépendants par choix :* ceux qui ont répondu aux deux questions par la négative.
- *Travailleurs indépendants involontaires :* ceux qui ont répondu aux deux questions par l'affirmative.
- *Travailleurs indépendants découragés :* ceux qui ne se sont pas tournés vers le travail indépendant parce qu'il n'y avait pas d'emplois rémunérés acceptables, mais qui, dans l'état actuel des choses, accepteraient un emploi rémunéré au salaire courant.
- *Travailleurs indépendants adaptés :* ceux qui se sont tournés vers le travail indépendant parce qu'il n'y avait pas d'emplois rémunérés acceptables, mais qui, dans l'état actuel des choses, refuseraient un emploi rémunéré au salaire courant.

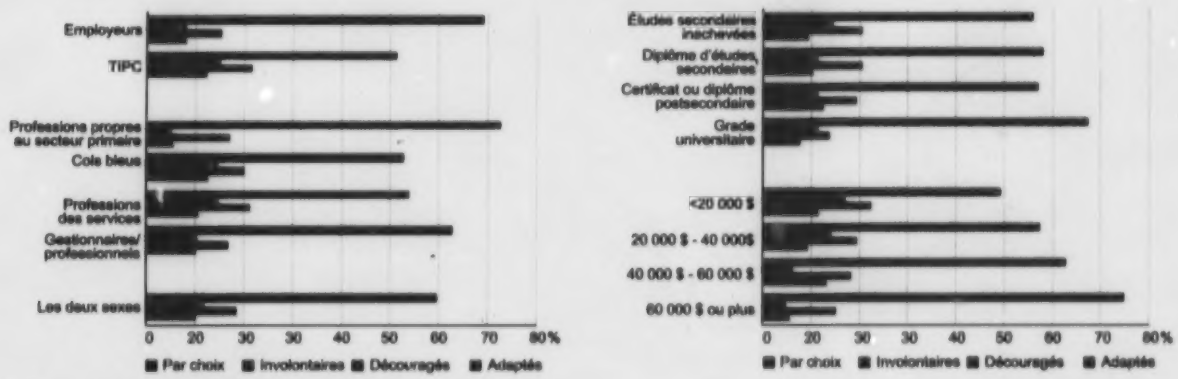
Ces catégories résument ce qu'il est convenu d'appeler ici « l'attitude » des travailleurs indépendants envers leur situation.

Le graphique 4.3 montre que la majorité des travailleurs indépendants le sont « par choix ». Une minorité importante d'entre eux sont « découragés » et les travailleurs indépendants « involontaires » sont à peu près aussi nombreux que les travailleurs indépendants « adaptés ». Le graphique 4.3 montre également que l'attitude des TIPC envers le travail indépendant diffère de celle des employeurs. Les TIPC sont moins nombreux à s'être tournés de leur plein gré vers le travail indépendant et une plus vaste proportion d'entre eux auraient été disposés, au moment de l'enquête, à accepter un emploi rémunéré. Les travailleurs des professions propres au secteur primaire ainsi que les gestionnaires et les professionnels sont plus susceptibles d'être devenus des travailleurs indépendants « par choix » ; les travailleurs dans les professions propres au secteur primaire sont peu susceptibles d'être des travailleurs indépendants « involontaires » ou « adaptés » : seulement 10 % se sont tournés vers le travail indépendant parce qu'ils ne trouvaient pas d'emplois rémunérés convenables.

Comment l'attitude des travailleurs indépendants diffère-t-elle selon leur sexe, la durée d'occupation du travail indépendant, le revenu et les études ? Les tendances sont statistiquement identiques chez les hommes et chez les femmes. Il n'y a pas de différence dans l'attitude des hommes et des femmes envers le travail indépendant à l'intérieur de chaque groupe professionnel. À mesure que la durée d'occupation du travail indépendant augmente, les travailleurs indépendants sont proportionnellement plus nombreux à affirmer qu'ils ont choisi délibérément le travail indépendant. Au-delà de dix ans de durée d'occupation, les travailleurs indépendants « involontaires »

représentent une proportion décroissante. Si ceux qui occupent leur travail indépendant depuis plus longtemps sont plus susceptibles d'être des travailleurs indépendants « par choix », c'est peut être qu'une autosélection se produit au fil du temps, et que ceux qui n'aiment pas vraiment travailler à leur compte sortent du travail indépendant[6]. La proportion des travailleurs indépendants qui le sont « par choix » augmente en fonction du niveau du revenu, tandis que les proportions de travailleurs indépendants « involontaires » et « découragés » diminuent. Les travailleurs indépendants qui ont un grade universitaire sont plus susceptibles de l'être « par choix », mais il y a peu de différences manifestes aux autres niveaux de scolarité.

Graphique 4.3 Attitude envers le travail indépendant, selon diverses caractéristiques



[1] Y compris ceux qui ont fait des études postsecondaires partielles.

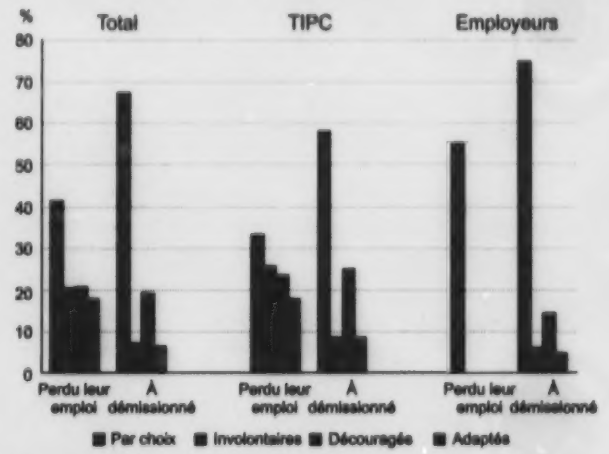
Enfin, l'ETI montre que ceux qui se sont tournés vers le travail indépendant à partir de 40 ans sont moins susceptibles d'être des travailleurs indépendants « par choix » et plus susceptibles d'être des travailleurs indépendants « involontaires ». Ceux qui se sont tournés vers le travail indépendant avant l'âge de 30 ans semblent plus susceptibles d'être des travailleurs indépendants « par choix ».

Expérience de travail précédente et attitude envers le travail indépendant

L'attitude envers le travail indépendant diffère sensiblement chez ceux qui avaient perdu leur emploi rémunéré et chez ceux qui avaient démissionné. Par rapport à ceux qui avaient perdu leur emploi précédent, ceux qui avaient démissionné sont proportionnellement moins nombreux parmi les travailleurs indépendants « involontaires » ou « adaptés », plus nombreux chez les travailleurs indépendants « par choix » et à peu près aussi nombreux chez les travailleurs indépendants « découragés ».

Comme le montre le graphique 4.4, les travailleurs indépendants qui avaient

Graphique 4.4 Attitude envers le travail indépendant selon la façon dont l'emploi précédent s'est terminé[1]



[1] Pour les travailleurs indépendants qui avaient cessé de travailler pour un employeur lorsqu'ils sont devenus travailleurs indépendants.

démissionné de leur emploi précédent avant de se tourner vers le travail indépendant sont plus susceptibles d'avoir une attitude positive envers le travail indépendant que ceux qui avaient perdu leur emploi. Peu importe qu'ils aient perdu leur emploi ou qu'ils aient démissionné, les employeurs sont plus susceptibles que les TIPC d'avoir choisi le travail indépendant de leur plein gré et moins susceptibles de se trouver parmi les travailleurs indépendants « involontaires » ou « découragés ».

Avantages du travail indépendant

On a demandé aux répondants d'indiquer ce qu'ils aiment de leur situation de travailleur indépendant. Les avantages les plus fréquemment cités sont l'indépendance et la liberté que procure le travail indépendant (le seul avantage cité par la majorité des travailleurs indépendants), les heures de travail flexibles, le contrôle exercé sur le processus décisionnel et le défi que représente le travail indépendant.

Les réponses des femmes diffèrent systématiquement de celles des hommes. Les femmes sont plus nombreuses à s'intéresser aux avantages liés aux horaires de travail : une plus vaste proportion d'entre elles aiment les horaires flexibles, la possibilité de mieux équilibrer travail et vie familiale, et la possibilité de travailler à la maison. Par ailleurs, les hommes sont plus nombreux à préférer les avantages liés à des valeurs entrepreneuriales et également la possibilité de gagner plus d'argent.

On demande également aux répondants ce qu'ils aiment *le plus* de leur situation de travailleur indépendant[7]. Le tableau 4.2 montre les avantages les plus fréquemment cités. Dans l'ensemble, ce sont les valeurs entrepreneuriales qui dominent : l'indépendance et la liberté d'être son propre patron est l'avantage le plus fréquemment cité, suivis du défi que représente le travail indépendant et du contrôle qu'il permet d'exercer sur le processus décisionnel. De plus, les heures de travail flexibles comptent le plus pour une grande proportion des travailleurs indépendants. Les autres avantages sont cités par relativement peu d'individus.

TABLEAU 4.2
Aspect du travail indépendant qui plaît le plus aux travailleurs indépendants, en pourcentage[1]

				Groupes de professions[2]			
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	1	2	3	4
Indépendance – liberté, etc.	41,4	47,7	28,1	39,9	32,9	47,2	54,7
Avoir le contrôle, etc.	10,3	11,3	8,1	13,1	6,4*	9,8	9,7*
Défi créativité – etc.	13,7	13,9	13,3	17,4	11,0	12,4	8,6*
Heures plus flexibles	13,7	12,2	17,0	13,8	16,8	13,7	6,9*
Équ. entre travail et famille	6,3	3,4	12,4	4,8	10,6	&	8,8*
Travailler à la maison	4,5	1,1*	11,5	2,8*	9,4	&	4,3*

	Statut d'employeur		Attitude envers le travail indépendant			
	TIPC	Employeurs	Par choix	Involontaires	Découragés	Adaptés
Indépendance – liberté, etc.	39,5	43,7	44,0	28,3	38,8	42,4
Avoir le contrôle, etc.	7,9	13,2	11,0	&	12,5	&
Défi créativité – etc.	9,9	18,1	14,0	12,8*	12,7	15,2*
Heures de travail plus flexibles	16,8	10,2	12,1	18,7	15,3	16,2*
Équ. entre travail et famille	7,9	4,4	6,2	7,8*	6,2*	&
Travailler à la maison	6,6	2,0*				

[1] Pour tous les travailleurs indépendants : d'après les réponses aux questions ms_q4 et ms_q3 (uniques).
[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
* Estimation de qualité marginale.
& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

Par rapport aux TIPC, les employeurs sont plus susceptibles d'indiquer que ce sont les valeurs entrepreneuriales qui comptent le plus pour eux, et moins susceptibles de mentionner les avantages liés aux horaires de travail. Même si le fait d'être son propre patron est l'avantage le plus communément cité par les hommes et les femmes, il est moins fréquent chez les femmes. En outre, une plus grande proportion de femmes mentionnent les avantages liés aux horaires de travail comme le facteur qu'elles aiment le plus.

Ceux des professions propres au secteur primaire sont plus susceptibles d'affirmer que le fait d'être leur propre patron est le principal avantage du travail indépendant. Ceux qui exercent des professions des services, seul groupe dominé par les femmes, ont tendance à mentionner plus souvent les avantages liés aux horaires de travail, tandis que les gestionnaires et les professionnels choisissent plus souvent des valeurs entrepreneuriales.

Lorsque l'attitude envers le travail indépendant est prise en considération, des tendances intéressantes se dessinent. Ceux qui se sont tournés vers le travail indépendant de leur plein gré (les travailleurs indépendants « par choix » et « découragés ») sont moins susceptibles de mentionner les horaires flexibles et plus susceptibles de mentionner le contrôle qu'ils peuvent exercer sur les décisions. Les travailleurs indépendants « involontaires » sont les plus susceptibles d'affirmer que les horaires flexibles sont l'avantage qu'ils préfèrent. Par ailleurs, les travailleurs indépendants qui auraient refusé un emploi rémunéré au moment de l'enquête (les travailleurs indépendants « par choix » et « adaptés ») sont plus susceptibles de mentionner la liberté d'être leur propre patron et le défi que représente le travail indépendant.

Inconvénients du travail indépendant

Dans le cadre de l'ETI, on a également demandé aux travailleurs indépendants quels aspects de leur situation ils n'aiment pas. Les inconvénients cités par le plus grand nombre de travailleurs indépendants sont l'incertitude ou le manque de stabilité, les longues heures de travail et le fait de ne pas avoir de vacances, l'instabilité du revenu et les problèmes de liquidités, l'absence d'avantages sociaux, le stress et les tâches liées à l'administration d'une entreprise. En général, les hommes et les femmes citent les désavantages les plus fréquents dans des proportions semblables, mais leur probabilité de mentionner certains autres inconvénients, dont aucun n'est cité par plus du cinquième des travailleurs indépendants, diffère. Les femmes sont plus susceptibles de déclarer qu'elles n'aiment pas leur faible revenu, l'absence d'avantages sociaux et le fait de travailler de façon isolée. Les hommes sont plus susceptibles de ne pas aimer le fardeau de l'impôt.

Lorsqu'on leur demande ce qui leur déplaît *le plus* de leur situation de travailleur indépendant[8], les hommes comme les femmes citent le plus souvent l'incertitude et l'insécurité, les longues heures de travail et l'instabilité du revenu, comme en témoigne le tableau 4.3. Parmi d'autres éléments dignes de mention, on retrouve le stress et l'absence d'avantages sociaux. D'autres inconvénients sont cités par relativement peu d'individus.

Il y a proportionnellement plus de TIPC que d'employeurs pour qui l'irrégularité du travail et des liquidités est l'aspect qu'ils aiment le moins. Une plus vaste proportion d'employeurs citent les longues heures de travail et le stress.

Le classement des aspects les moins aimés varie également selon leur attitude envers le travail indépendant. Ceux qui sont devenus des travailleurs indépendants « par choix » sont moins susceptibles de considérer que l'incertitude et l'insécurité inhérentes au travail indépendant en sont le principal inconvénient ; par ailleurs, ils sont plus susceptibles de mentionner le stress. Les travailleurs indépendants « par choix » sont également plus susceptibles d'affirmer qu'il n'y a aucun aspect du travail indépendant qu'ils n'aiment pas. Près du tiers des travailleurs indépendants « involontaires » aiment le moins l'incertitude, mais peu mentionnent les longues heures.

TABLEAU 4.3
Aspect du travail indépendant qui déplaît le plus aux travailleurs indépendants, en pourcentage[1]

				Groupes de professions[2]			
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	1	2	3	4
Incertitudes insécurités	21,9	22,4	20,9	21,3	22,8	22,6	21,3
Longues heures, pas de vacances	15,0	14,2	16,6	15,4	13,5	12,9	20,4
Revenu instable, problèmes de liquidité	12,1	12,3	11,7	10,7	11,1	12,1	19,1
Manque d'avantages sociaux	7,1	5,8	9,9	6,2	11,0	5,6*	4,8*
Le stress	7,4	7,6	6,9	7,1	7,3	9,4	5,1*

	Statut d'employeur		Attitude envers le travail indépendant			
	TIPC	Employeurs	Par choix	Involontaires	Découragés	Adaptés
Incertitudes insécurités	24,8	18,6	19,0	31,0	24,0	25,1
Longues heures, pas de vacances	11,2	19,5	16,8	7,8*	16,6	10,3*
Revenu instable, problèmes de liquidité	14,8	9,0	11,0	15,5	11,5	14,4*
Manque d'avantages sociaux	9,7	4,1*	5,7	9,9*	8,0*	&
Le stress	5,2	9,9	8,7	&	6,7	&

[1] Pour tous les travailleurs indépendants : d'après les réponses aux questions ms_q6 et ms_q5 (uniques).
[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
* Estimation de qualité marginale.
& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

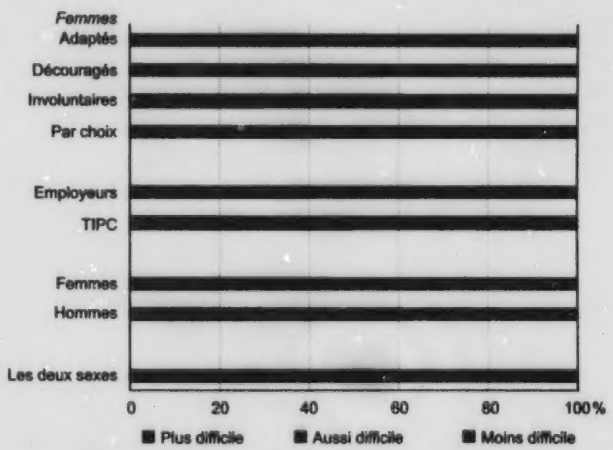
Ceux qui exercent des professions propres au secteur primaire sont plus susceptibles de mentionner les longues heures et les fluctuations du revenu que ceux qui exercent d'autres professions.

Équilibre entre travail et famille

Ceux qui se sont tournés vers le travail indépendant en 1995 ou après et qui avaient été employés auparavant[9] ont été priés de dire si l'équilibre entre le travail et la famille est plus ou moins difficile à maintenir depuis qu'ils sont devenus travailleurs indépendants. On peut voir au graphique 4.5 que les employeurs trouvent cet équilibre plus difficile et les TIPC, moins difficile, à réaliser.

Les réponses des hommes sont sensiblement différentes de celles des femmes. Proportionnellement, les femmes sont beaucoup plus nombreuses à affirmer qu'il est moins difficile d'atteindre l'équilibre entre le travail et la vie de famille quand on est travailleur indépendant, et elles sont moins nombreuses à affirmer que c'est plus difficile. Chez les femmes, il y a une corrélation évidente entre l'attitude envers le travail indépendant et la perception de la difficulté relative d'atteindre un équilibre entre

Graphique 4.5 **Proportions qui trouvent l'équilibre entre le travail et la vie familiale plus ou moins difficile à maintenir que lorsqu'ils étaient salariés[1]**



[1] Pour ceux qui sont devenus travailleurs indépendants en 1995 ou plus tard et qui ont été salariés.

le travail et la vie familiale. Par rapport aux femmes qui sont des travailleuses indépendantes « involontaires » ou « découragées », les travailleuses indépendantes « par choix » ou « adaptées » ont tendance à juger qu'il est moins difficile d'atteindre l'équilibre. Chez les hommes, il n'y a pas de différence statistiquement significative en fonction de l'attitude envers le travail indépendant.

Dans la plupart des groupes d'âge (sauf celui des 60 à 69 ans), les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'affirmer qu'il est moins difficile d'équilibrer le travail et la vie familiale quand on est travailleur indépendant. De plus, les femmes et les hommes plus âgés étaient plus susceptibles que les plus jeunes de répondre qu'il est moins difficile de trouver un équilibre entre le travail et la vie familiale[10].

4.3 Récapitulation

Selon l'ETI, il y a une forte corrélation entre l'attitude envers le travail indépendant et la façon dont s'est terminé l'emploi précédent.

L'ETI permet également de constater que la majorité des travailleurs indépendants le sont devenus de leur plein gré et que la plupart ne tiennent pas à changer, particulièrement les employeurs, dont 75 % sont des travailleurs indépendants « par choix » (69,0 %) ou « adaptés » (7,9 %). L'enquête montre toutefois qu'une minorité importante aurait accepté un emploi rémunéré au moment de l'enquête, surtout parmi les TIPC (un peu plus d'un sur trois). On constate également que ceux qui sont des travailleurs indépendants depuis plus longtemps sont plus susceptibles de s'être tournés vers le travail indépendant « par choix ».

La portée du contrôle et le risque sont souvent considérés comme des caractéristiques fondamentales du travail indépendant. L'enquête montre que les raisons de nature entrepreneuriale — qui correspondent bien à la notion de l'exercice d'un grand contrôle sur le travail — représentent les avantages les plus fréquemment cités du travail indépendant. L'envers de la médaille — l'incertitude et l'insécurité que représente le travail indépendant, les fluctuations du revenu (deux notions qui se rattachent au risque) et les longues heures de travail — sont les inconvénients les plus fréquemment cités.

Une analyse plus poussée des données présentées ici permettrait certainement de mieux comprendre ce qui motive les travailleurs indépendants. Considérons seulement les travailleurs indépendants de plein gré (près de 80 % du total). Environ 7,2 % affirment que la principale raison pour laquelle ils ont choisi le travail indépendant était pour reprendre l'entreprise familiale ; 34,0 % des agriculteurs indépendants de plein gré[11] donnent cette raison. De la même façon, environ 6,8 % des travailleurs indépendants de plein gré déclarent que la principale raison pour laquelle ils se sont tournés vers le travail indépendant était de mieux équilibrer le travail et la vie familiale ou de travailler à la maison ; 46,9 % des travailleurs indépendants de plein gré dans le domaine de la garde à l'enfance et des services de soutien à domicile donnent l'une ou l'autre de ces deux raisons.

Notes

1 Gauthier et Roy (1997) analysent dans une perspective macroéconomique la croissance de la part du travail indépendant sur l'emploi total au Canada au cours des années 90. Lin et coll. (1999) ainsi que Lin et coll. (2000) analysent les caractéristiques des entrées et des sorties du travail indépendant au Canada. Le (1999) fait également une recension de cette littérature.

2 Selon certaines enquêtes, il y a également lieu de croire qu'il existe un désir latent assez élevé de travailler à leur compte chez les employés et les membres de la population en général. Voir Blanchflower et Oswald (1998), Blanchflower et coll. (2000), OCDE (2000). Seul Blanchflower et coll. présente des données pour le Canada. Selon une étude, c'est peut-être par manque de capitaux que les employés ne réalisent pas leur désir de devenir des travailleurs indépendants (Blanchflower et Oswald, 1998); une autre étude laisse entendre que le modèle de comportement représenté par des parents qui ont connu le succès en travaillant à leur compte exerce peut-être une influence plus importante que la disponibilité de capitaux sur la probabilité des hommes de devenir des travailleurs indépendants (Dunn et Holtz-Eakin, 2000).

3 Le tableau C.4 de l'annexe C illustre les principales raisons mentionnées et comment leurs proportions varient selon le groupe de professions, la durée d'occupation du travail indépendant et le revenu.

4 Dans le questionnaire, cette question hypothétique suit les questions sur les avantages et les inconvénients du travail indépendant. Même si elle n'est pas d'aussi grande portée que la question que l'on trouve dans Blanchflower et Oswald (1998) (« Toutes choses prises en considération, quel est votre degré de satisfaction ou d'insatisfaction envers votre travail dans l'ensemble ? » [traduction]), il est tout à fait possible qu'après avoir examiné les avantages et les inconvénients du travail indépendant, les répondants aient fait des comparaisons globales, qui pourraient ainsi s'apparenter à un jugement sur l'utilité globale que représentent pour eux les deux genres de travail, c'est-à-dire le travail indépendant et un emploi rémunéré.

5 De toute évidence, un travailleur indépendant serait plus ou moins enclin d'accepter ou non un emploi rémunéré au gré des fluctuations à court terme dans son secteur d'activité.

6 On peut également interpréter ce résultat comme indiquant que les travailleurs qui se sont tournés vers le travail indépendant dans les années 90 sont différents des cohortes précédentes de travailleurs indépendants, peut-être parce que le marché du travail était plus difficile.

7 La question est posée seulement à ceux qui, lorsqu'on leur demande ce qu'ils aiment de leur situation, mentionnent plus d'un aspect. Les pourcentages donnés ici représentent tous les travailleurs indépendants : les facteurs qu'ils aiment le plus et les réponses uniques ont été totalisés.

8 Ici encore, on a fait la somme des aspects les moins aimés de ceux qui ont donné des réponses multiples et des réponses uniques.

9 La question a été posée aux répondants qui se sont tournés vers le travail indépendant en 1995 ou plus tard, qui avaient de l'expérience en tant qu'employés mais qui ne travaillaient pour aucun employeur au moment de l'enquête.

10 Les résultats de l'ETI montrent également que les hommes et les femmes dont les semaines de travail sont moins longues sont plus susceptibles de trouver qu'il est plus facile d'atteindre un équilibre entre travail et famille. Comme on ne sait pas quels étaient leurs horaires habituels lorsqu'ils étaient employés, il est impossible de déterminer si leur réponse s'explique par des heures de travail moins longues ou simplement par le fait qu'ils sont des travailleurs indépendants.

11 Plus précisément, les travailleurs indépendants occupant des professions propres à l'agriculture, à l'exclusion des manœuvres.

La formation et le travail indépendant

Le perfectionnement professionnel est un facteur déterminant de la croissance de la productivité d'un pays. Pour les travailleurs à titre individuel, l'acquisition de compétences se répercute sur la participation au marché du travail et sur le succès économique relatif. On sait assez peu de choses au sujet du comportement des travailleurs indépendants en matière de formation. On sait toutefois que leur taux de participation à la formation formelle est inférieur à celui des travailleurs salariés[1]. Une comparaison des résultats de l'Enquête sur le travail indépendant (ETI) et de l'Enquête de 1998 sur l'éducation et sur la formation des adultes (EÉFA 1998) tend à le confirmer.

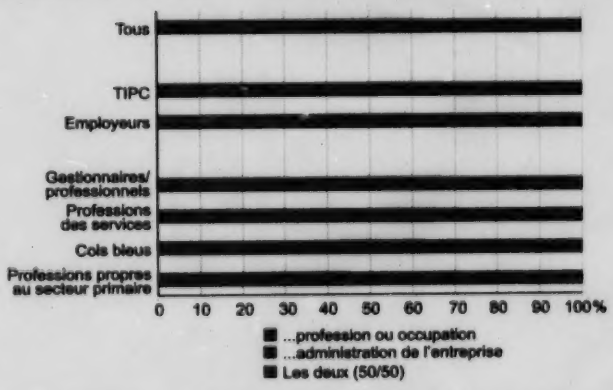
L'ETI présente une description intéressante du comportement des travailleurs indépendants en matière de formation. Aux questions habituelles sur la participation à la formation formelle et sur les obstacles à la participation s'ajoutent des questions sur les pratiques en matière d'apprentissage informel. Elles portent sur l'utilité relative de ces deux genres de formation, sur les avantages de l'un par rapport à l'autre, et sur la nature des besoins de formation au moment de l'enquête. Ensemble, les réponses constituent un riche tableau du comportement des travailleurs indépendants en matière de formation au Canada[2].

5.1 La formation chez les travailleurs indépendants

L'ETI montre que les travailleurs indépendants sont très susceptibles d'avoir suivi une formation formelle ou informelle pendant la période de référence. Le taux de participation à la formation est de près de 80 % pendant la période de 12 mois ayant précédé l'enquête.

Les travailleurs indépendants ont d'importants besoins en matière de formation, ce qui peut expliquer leur taux de participation élevé : en plus d'améliorer les compétences reliées à leur profession à proprement parler, ils ont besoin d'acquérir les compétences nécessaires pour exploiter une entreprise. Lorsqu'on les interroge sur la nature de leurs besoins en matière de formation, environ 45 % des travailleurs indépendants qui ont suivi de la formation pendant la période de référence affirment qu'ils sont reliés à leur profession et 17 %, à l'exploitation d'une entreprise ; 37 % répondent qu'ils ont autant besoin d'un genre de formation que de l'autre.

Graphique 5.1 **Nature de la plupart des besoins en matière de formation des travailleurs indépendants**[1]



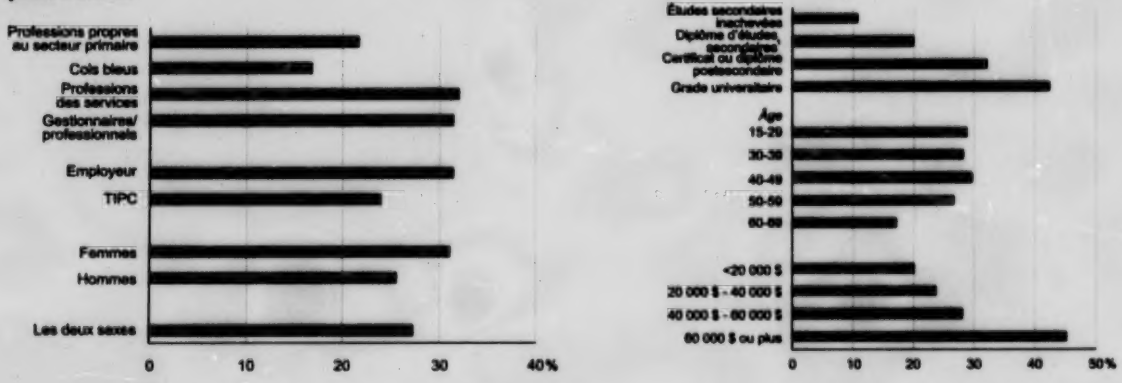
[1] Question posée à tous, sauf ceux qui n'ont pas suivi de formation et qui ne voulaient pas suivre de formation formelle. Les catégories ont été lues aux répondants.

Il ne semble pas y avoir de différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la distribution des besoins en matière de formation. Le graphique 5.1 montre que les TIPC sont plus susceptibles d'indiquer que la plupart de leurs besoins sont reliés à leur profession. Une vaste proportion d'employeurs répondent qu'ils ont besoin des deux genres de formation. Les travailleurs indépendants dans les professions des services sont plus susceptibles d'affirmer que la plupart de leurs besoins sont reliés à leur profession. Plus de la moitié des travailleurs indépendants dans les professions propres au secteur primaire affirment que les deux genres de formation sont également nécessaires. On constate de plus que la formation reliée à la profession compte davantage pour ceux dont le niveau de scolarité est plus élevé, mais aucune tendance nette ne se dégage par rapport à la durée d'occupation du travail indépendant.

5.2 Participation à la formation formelle

La formation formelle est un moyen courant d'acquérir ou d'améliorer des compétences. Selon les résultats de l'enquête, environ le quart des travailleurs indépendants avaient suivi une formation formelle reliée à leur travail pendant la période de 12 ayant précédé l'enquête. Comme le montre le graphique 5.2, les employeurs sont plus susceptibles que les TIPC d'avoir suivi une formation formelle pendant la période de référence[3]. Les travailleurs indépendants plus âgés — ceux de 60 à 69 ans — sont moins susceptibles d'avoir suivi une formation formelle, mais aucune différence importante n'apparaît dans les groupes plus jeunes. Les travailleurs indépendants dont le niveau de scolarité est plus élevé sont plus susceptibles d'avoir suivi une formation formelle.

Graphique 5.2 **Taux de participation à une formation formelle liée au travail au cours des 12 mois précédents**



[1] Y compris ceux qui ont fait des études postsecondaires partielles.

La proportion des travailleurs indépendants qui ont suivi une formation formelle pendant la période de référence augmente chez ceux dont le revenu est plus élevé, la différence étant particulièrement marquée chez ceux qui gagnent 60 000 $ ou plus par année. Les cols bleus et ceux qui exercent des professions propres au secteur primaire sont moins susceptibles d'avoir suivi une formation formelle.

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir suivi une formation formelle. Chez les détenteurs d'un grade universitaire, les femmes sont sensiblement plus nombreuses que les hommes à avoir suivi une formation. Mais dans aucun groupe de professions n'y a-t-il de différence dans les taux de formation formelle entre les hommes et les femmes. Il est donc possible que ce soit des effets attribuables à la composition par professions qui expliquent cette différence entre les sexes du taux de participation.

Formation formelle selon l'Enquête de 1998 sur l'éducation et sur la formation des adultes

Une comparaison des résultats de l'ETI et de ceux de l'Enquête de 1998 sur l'éducation et sur la formation des adultes (EÉFA 1998) tend à montrer que les travailleurs indépendants sont moins susceptibles que les employés de suivre une formation formelle[A]. Selon l'EÉFA 1998, 32,1 % des employés ont suivi une formation formelle pendant la période de référence, ce qui est plus élevé que le taux de participation de 27,3 % tiré de l'ETI[B]. Selon l'EÉFA 1998, le taux de participation des employés dans le secteur privé est de 29,2 %; l'écart dans le taux de participation est réduit de près de moitié. Comme dans le cas des travailleurs indépendants selon l'ETI, l'EÉFA 1998 montre que parmi les employés les femmes (33,6 %) sont plus susceptibles que les hommes (30,8 %) d'avoir reçu une formation formelle.

Il faut faire preuve de prudence dans l'interprétation des comparaisons entre diverses enquêtes. Chez les travailleurs indépendants, la participation à la formation formelle selon l'EÉFA 1998 diffère sensiblement de la formation selon l'ETI. Dans le cadre de l'EÉFA 1998, le taux de participation est de 19,1 %, par rapport à 27,3 % dans l'ETI. La différence semble trop vaste pour être expliquée par des erreurs d'échantillonnage. De légères variations dans la composition de l'échantillon peuvent expliquer une partie de l'écart observé. Par exemple, l'EÉFA 1998 comporte une proportion plus faible d'employeurs indépendants constitués en société et un pourcentage plus important de travailleurs indépendants à leur propre compte qui ne sont pas constitués en société. La première catégorie affiche le taux le plus élevé de participation à la formation formelle et la deuxième, le plus faible. De plus, les questions sont formulées un peu différemment dans les deux enquêtes, qui sont elles-mêmes assez différentes. Ces différences peuvent également expliquer l'écart. L'année de référence des deux enquêtes n'est pas la même non plus, et la participation peut être influencée par le cycle économique. Cependant, d'autres statistiques ayant trait à la formation sont généralement semblables dans les deux enquêtes.

Finalement, il faut préciser qu'une récente analyse multivariée des résultats de l'EÉFA 1998 montre que le taux de participation des travailleurs indépendants n'est pas statistiquement différent du taux de participation des employés lorsque d'autres caractéristiques des individus sont prises en considération, même si les taux de participation bruts diffèrent sensiblement[C].

Renvois

[A] Pour renforcer la comparabilité des deux séries de données, les statistiques relatives à l'EÉFA 1998 ont été établies après avoir appliqué certains critères de sélection à l'échantillon : 1) les répondants qui avaient plus de 69 ans sont éliminés ; 2) les répondants qui sont des étudiants à temps plein sont éliminés ; 3) les répondants sont des employés (salariés), absents du travail ou non ; 4) les répondants doivent travailler au moins 11 heures (concept des « heures habituelles de travail par semaine ») ; 5) seule la formation ayant trait à l'emploi actuel ou à un emploi futur est prise en considération ; les taux de participation sont calculés à partir de la variable REASON1.

[B] On sait que les taux de participation à la formation sont plus élevés chez les employés plus jeunes et que les travailleurs indépendants dans l'ensemble sont plus âgés que les employés. Si on impose la pyramide des âges des travailleurs indépendants (selon l'ETI) aux employés (de l'EÉFA 1998), le taux de participation diminue, passant de 32,1 % à 29,7 %, de sorte que la différence dans les taux de participation est réduite de moitié.

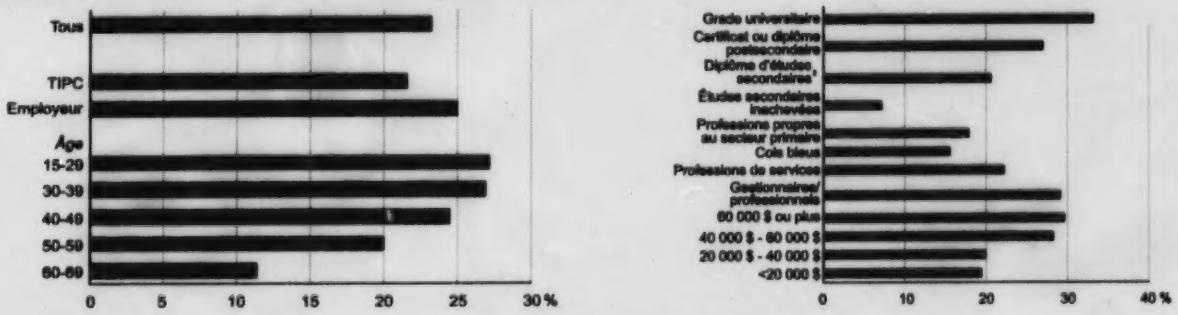
[C] Voir Léonard (2001).

5.3 Obstacles à la formation formelle

L'ETI nous permet de déterminer si les travailleurs indépendants auraient voulu recevoir une formation formelle ou suivre un cours ayant trait à leur travail qu'ils n'ont pas suivi pendant la période de référence (la période de 12 mois précédant l'enquête). L'ETI indique également les obstacles qui auraient pu empêcher certains travailleurs indépendants de suivre une formation formelle.

Environ le quart de tous les travailleurs indépendants ont répondu qu'ils n'ont pas suivi toute la formation formelle qu'ils auraient voulu recevoir, et cette proportion est la même chez les hommes et chez les femmes. Les employeurs sont plus susceptibles que les TIPC d'avoir renoncé à de la formation formelle. Les travailleurs indépendants plus âgés, de 60 à 69 ans, sont moins susceptibles de répondre par l'affirmative.

Graphique 5.3 Proportion des travailleurs indépendants n'ayant pas suivi une formation formelle qu'ils auraient voulu suivre au cours des 12 mois précédents[1]



[1] Question posée à tous les répondants; à propos de la formation formelle liée au travail uniquement.
[2] Y compris ceux qui ont fait des études postsecondaires partielles.

Les travailleurs indépendants plus scolarisés sont plus susceptibles de s'être heurtés à des obstacles à la formation, tout comme ceux dont le revenu est plus élevé. La proportion varie également systématiquement selon le groupe de professions. Les gestionnaires et professionnels sont les plus susceptibles d'avoir renoncé à la formation, et les cols bleus, les moins susceptibles.

Les taux de participation à la formation formelle et la proportion des travailleurs indépendants qui se sont heurtés à des obstacles ont tendance à varier semblablement selon le statut d'employeur, entre les groupes de professions et avec les niveaux de revenu et de scolarité. Cependant, même si les hommes et les femmes ont tendance à afficher des taux de participation différents à la formation formelle, il ne semble pas y avoir de différence entre les sexes dans la proportion de ceux qui n'ont pas suivi une formation formelle qu'ils auraient voulu suivre.

De plus, il y a des chevauchements considérables entre les travailleurs indépendants qui ont suivi de la formation et ceux qui se sont heurtés à des obstacles à la formation pendant la période de référence. Environ 40 % de ceux qui ont suivi une formation formelle auraient aimé recevoir davantage de formation formelle, tandis que seulement 16,8 % de ceux qui n'ont pas suivi de formation formelle indiquent que certains obstacles les en ont empêchés. Ainsi, dans l'ensemble, environ 60 % des travailleurs indépendants n'ont pas reçu de formation formelle et n'ont pas exprimé le désir d'en recevoir, et 16 % ont suivi toute la formation qu'ils souhaitaient suivre. Sur le reste, c'est-à-dire 23,2 %, près de la moitié (10,9 %) auraient aimé recevoir davantage de formation formelle, et les autres (12,2 %) se sont heurtés à des obstacles qui les ont empêchés de suivre une formation formelle, quelle qu'elle soit.

Obstacles à la formation formelle selon l'Enquête de 1998 sur l'éducation et sur la formation des adultes

Il est difficile de comparer précisément la prévalence du souhait insatisfait de faire de la formation formelle selon l'Enquête de 1998 sur l'éducation et sur la formation des adultes (EÉFA 1998) et l'ETI, puisque l'énoncé des questions diffère légèrement[A]. Dans le cadre de l'ETI, la question se lit ainsi : « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous voulu suivre un programme de formation ou d'éducation formel lié à votre travail, mais ne l'avez pas fait ? » Dans le cadre de l'EÉFA 1998, la question qui s'en rapproche le plus est la suivante : « À un moment ou à un autre en 1997, est-ce qu'il y avait des cours pour votre emploi, vos loisirs ou vos intérêts que vous auriez *aimé* suivre mais ne l'avez pas fait ? » Cette dernière question peut donner un taux de réponse positive plus élevé, puisqu'elle vise aussi les cours concernant les loisirs et les champs d'intérêt des travailleurs indépendants[B].

Selon l'EÉFA 1998, la proportion des employés qui n'ont pas suivi une formation formelle qu'ils auraient voulu suivre est un peu plus faible que celle des travailleurs indépendants dans le cadre de l'ETI. Chez les employés, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de répondre par l'affirmative, mais il n'y a pas de différence dans le cadre de l'ETI.

Selon l'EÉFA 1998, les obstacles auxquels se sont heurtés les employés sont assez semblables aux obstacles mentionnés par les répondants de l'ETI. Comme dans le cas de l'ETI, l'obstacle le plus fréquemment mentionné est le manque de temps (être trop occupé par son travail). Le deuxième obstacle en importance est que la formation est offerte à un endroit ou à des heures qui ne conviennent pas ; le troisième est que le cours est trop cher (ou, un manque d'argent).

Cependant, d'autres obstacles mentionnés par les employés dans le cadre de l'EÉFA 1998 semblent compter moins selon les résultats de l'ETI. Plus du cinquième des employés dans le cadre de l'EÉFA 1998 ont mentionné que d'autres responsabilités familiales (à part la garde à l'enfance) les avaient empêchés de suivre le programme de formation, par rapport à 4 % des travailleurs indépendants selon l'ETI ; en outre, 9,6 % ont mentionné le manque de services de garde, par rapport à 2,5 % dans le cadre de l'ETI[C].

Même s'il n'y a pas de différence dans la proportion des hommes et des femmes qui citent d'autres responsabilités familiales dans le cadre de l'ETI, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à mentionner cette raison dans le cadre de l'EÉFA 1998. Les femmes y sont également plus susceptibles de mentionner le manque de services de garde à l'enfance que dans le cadre de l'ETI. Enfin, dans les deux enquêtes, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'affirmer qu'elles n'ont pas suivi de formation parce que cela coûtait trop cher.

Renvois

A Les statistiques découlant de l'EÉFA 1998 ont été calculées après que les quatre premières conditions énumérées dans le renvoi *A* de la page 41 ont été imposées.

B L'autre question connexe de l'EÉFA 1998 donne un taux de réponse positive bien moindre, probablement parce qu'il y est question de la nécessité de la formation. « À un moment ou à un autre en 1997, y avait il des programmes de formations ou d'éducation dont vous *aviez besoin* pour votre travail mais que vous n'avez pas suivis ? »

C La pyramide des âges des deux populations peut expliquer ces taux différents, mais des différences au chapitre des procédures ont pu également jouer un rôle. Dans le cadre de l'EÉFA 1998, on a demandé explicitement aux répondants si divers facteurs (par exemple, le manque de services de garde) constituaient un obstacle à la formation. Dans l'ETI, les répondants ont tout simplement été priés de dire pour quelles raisons ils n'avaient pas suivi la formation.

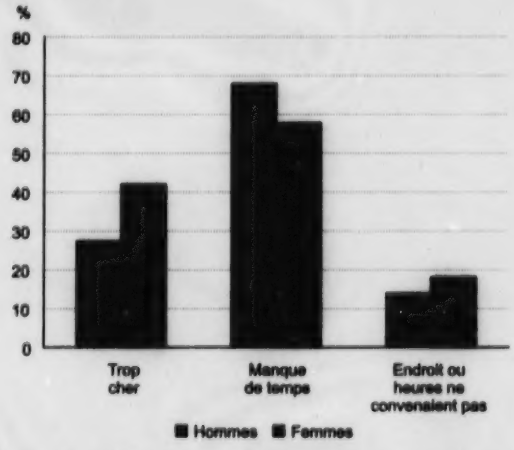
Raisons pour lesquelles les travailleurs indépendants n'ont pas suivi de formation

Dans le cadre de l'ETI, les obstacles auxquels se sont heurtés les travailleurs indépendants sont identifiés. Trois obstacles sont fréquemment mentionnés : le manque de temps (être trop occupé par le travail), ne pas avoir les moyens de suivre la formation (la formation est trop chère) et la formation souhaitée est offerte à un endroit ou à des heures qui ne conviennent pas. Près des deux tiers des travailleurs indépendants qui se sont heurtés à des obstacles ont affirmé qu'ils avaient manqué de temps. Environ le tiers ont dit qu'ils n'avaient pas les moyens de payer la formation. Enfin, environ 15 % ont affirmé que la formation était offerte à un endroit ou à des heures qui ne convenaient pas. Les femmes sont plus susceptibles de mentionner les deux derniers obstacles, et les hommes, le premier. D'autres obstacles sont généralement cités par un nombre limité d'individus.

5.4 Participation à la formation informelle

L'ETI présente une innovation, en ce sens que les travailleurs indépendants sont priés de dire s'ils ont suivi une formation informelle pendant la période de référence. Plus précisément, des questions leur sont posées au sujet de trois méthodes informelles de formation : étude de livres, de manuels ou d'autres publications, sous forme imprimée ou électronique ; observation d'un collègue démontrant ses habiletés ; et discussions avec d'autres personnes. Les travailleurs indépendants ont fréquemment recours à ces méthodes : près de 80 % ont recours à l'une ou plusieurs d'entre elles. Les discussions avec d'autres collègues sont les plus fréquentes (71,5 %) ; vient ensuite l'étude de manuels (62,2 %). L'observation de collègues (42,1 %) est la moins fréquente. Même s'il ne semble pas y avoir de différence dans la proportion des hommes et des femmes qui ont recours à ces méthodes, les employeurs sont plus susceptibles que les TIPC d'y avoir recours.

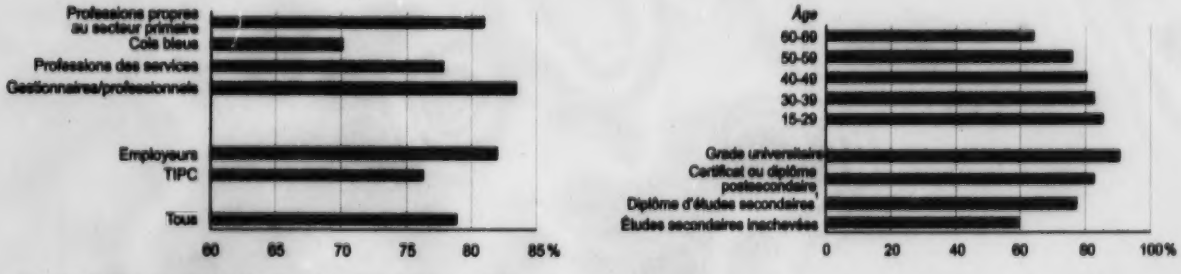
Graphique 5.4 **Obstacles à la formation formelle**[1]



[1] Question posée aux répondants n'ayant pas suivi une formation formelle qu'ils auraient voulu suivre ; réponses multiples sont permises.

Les cols bleus sont les moins susceptibles d'avoir suivi une formation informelle, tandis que les gestionnaires et les professionnels sont les plus susceptibles. La proportion des travailleurs indépendants qui suivent une formation informelle augmente avec le niveau de scolarité et est moindre chez les travailleurs plus âgés.

Graphique 5.5 **Participation à des activités de formation informelle**



[1] Y compris ceux qui ont fait des études postsecondaires partielles.

On peut constater que presque tous ceux qui ont suivi de la formation formelle pendant la période de référence ont également participé à des activités d'apprentissage informel. Près des trois quarts de ceux qui n'ont pas suivi de formation formelle ont reçu une formation informelle. Ainsi, dans l'ensemble, environ le quart des travailleurs indépendants ont suivi une formation formelle et une formation informelle pendant la période de référence, un peu plus de la moitié, une formation informelle seulement, une très faible proportion, une formation formelle seulement, et le cinquième, aucune formation.

5.5 Comparaison de la formation formelle et de la formation informelle

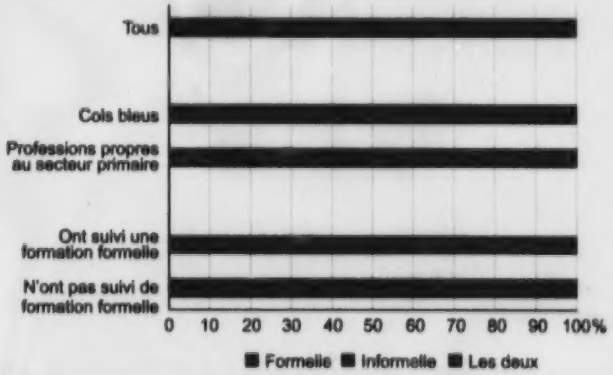
Pour les travailleurs indépendants, la formation formelle peut présenter ou non certains avantages par rapport à la formation informelle, selon la situation de chacun. L'ETI a demandé aux travailleurs indépendants quel genre de formation est le plus utile pour eux et quels avantages il représente par rapport à l'autre genre.

Utilité relative perçue de la formation formelle et de la formation informelle

Les travailleurs indépendants qui manifestent un solide intérêt envers la formation ont été priés d'indiquer si c'est la formation formelle ou la formation informelle qui est plus utile[4]. Le graphique 5.6 montre que près de 45 % de ceux à qui la question a été posée déclarent que la formation informelle est plus utile, 18 % que la formation formelle est plus utile, et environ 38 % qu'elles sont aussi utiles l'une que l'autre[5]. Il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes. Les cols bleus sont beaucoup plus susceptibles de penser que la formation informelle est plus utile, tandis que ceux qui exercent des professions propres au secteur primaire sont beaucoup moins susceptibles de penser que la formation formelle est plus utile.

Plus de 60 % des travailleurs indépendants qui avaient suivi une formation informelle seulement pendant la période de référence jugeaient qu'elle était plus utile[6]. Ils ont été peu nombreux à déclarer que la formation formelle est plus utile. Ceux qui ont suivi de la formation formelle et de la formation informelle pendant la période de référence sont plus susceptibles de déclarer que les deux genres de formation sont aussi utiles ou que la formation formelle est plus utile.

Graphique 5.6 **Formation qui est la plus utile**[1]

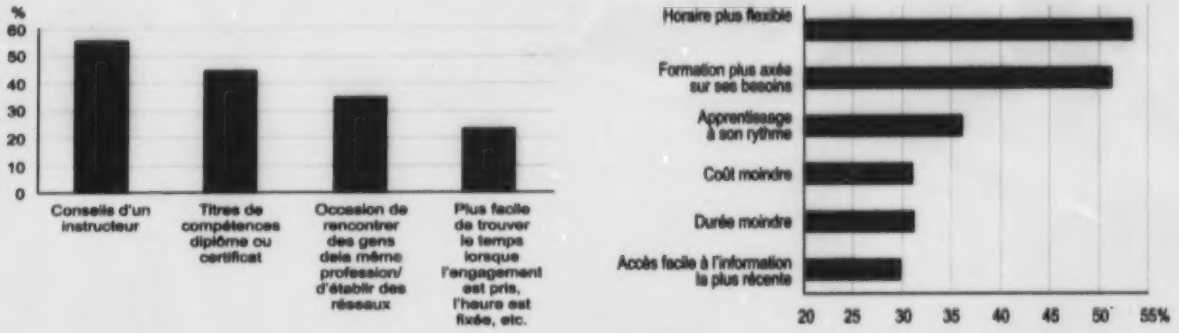


[1] Question posée aux répondants qui ont suivi une formation formelle au cours des 12 mois précédents et qui ont suivi une formation formelle ou qui ont indiqué le désir de suivre une formation formelle, sans le faire, peu importe la raison.

Avantages et inconvénients des deux genres de formation

Selon leur perception de l'utilité relative de la formation formelle et de la formation informelle, les travailleurs indépendants ont été priés d'indiquer les avantages du genre de formation qu'ils préféraient. Parmi les travailleurs indépendants pour qui la formation formelle est plus utile ou aussi utile que la formation informelle, la présence d'un instructeur est le seul avantage perçu par la majorité. La partie gauche du graphique 5.7 montre que d'autres avantages sont cités par des proportions allant d'un cinquième à deux cinquièmes des travailleurs indépendants qui ont répondu à la question. Il y a peu de différence dans les réponses selon le sexe, le groupe de professions ou le statut d'employeur.

Graphique 5.7 **Avantages d'un type de formation par rapport à l'autre**[1]



[1] À gauche se trouvent les proportions des travailleurs indépendants qui sont d'accord avec l'avantage énoncé de la formation formelle par rapport à la formation informelle. Ces questions furent posées aux répondants qui trouvent la formation formelle plus ou aussi utile que la formation informelle. À droite, les proportions des travailleurs indépendants qui sont d'accord avec l'avantage énoncé de la formation informelle par rapport à la formation formelle. Ces questions furent posées aux répondants qui trouvent la formation informelle plus ou aussi utile que la formation formelle.

Parmi les travailleurs indépendants pour qui la formation informelle est plus utile ou aussi utile que la formation formelle, deux avantages sont perçus par la majorité : la formation informelle offre des horaires plus flexibles et elle peut être davantage axée sur leurs besoins. La partie droite du graphique 5.7 montre que d'autres avantages sont cités par environ le tiers des travailleurs indépendants qui ont répondu à la question. Il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes. Les avantages possibles que représentent les horaires plus flexibles de la formation informelle sont perçus différemment selon les groupes de professions et selon que les individus sont des TIPC ou des employeurs.

5.6 Récapitulation

L'ETI montre qu'environ le quart des travailleurs indépendants ont suivi une formation formelle liée à leur travail pendant la période de référence. Elle montre également qu'à près de 80 %, le taux de participation à la formation informelle est très élevé, et que presque tous ceux qui ont suivi une formation formelle ont également reçu une formation informelle. Une vaste majorité de ceux qui avaient suivi une formation pendant la période de référence estiment que la formation informelle est plus utile ou aussi utile que la formation formelle. Environ la moitié d'entre eux estiment que la formation informelle permet une formation plus axée sur leurs besoins et des horaires plus souples que la formation formelle. Comme les travailleurs indépendants accomplissent généralement de plus longues heures de travail que les employés, il est possible que la formation informelle soit un bon substitut pour la formation formelle.

Il est difficile de déterminer si le taux de participation élevé à la formation informelle compense le taux de participation plus faible à la formation formelle. Il faudra en savoir beaucoup plus au sujet du comportement des employés en matière de formation informelle pour pouvoir tirer des conclusions à ce sujet.

Selon les données recueillies dans le cadre de l'EÉFA 1998 et de l'EMTE, les employés sont plus susceptibles que les travailleurs indépendants de suivre une formation formelle liée à leur travail. Le fait que certains obstacles qui entravent l'acquisition des compétences sont plus importants pour les travailleurs indépendants eux pourrait expliquer leur taux de participation à la formation formelle plus faible. Par exemple, il se peut qu'ils doivent assumer des coûts de formation plus élevés parce qu'ils ne bénéficient pas d'économies d'échelle ; il se peut, aussi, que les établissements de formation offrent peu de programmes et de cours qui répondent à leurs besoins.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

Micromedia
ProQuest

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Cependant, l'ETI montre que les obstacles à la formation perçus par les travailleurs indépendants sont assez semblables à ceux qui sont perçus par les employés selon l'EÉFA 1998. Dans les deux cas, le manque de temps est la raison la plus fréquemment citée. Dans les deux cas, les deux obstacles qui viennent ensuite sont que les individus n'ont pas les moyens de se payer la formation (la formation est perçue comme étant trop coûteuse) et que la formation est offerte dans un endroit ou selon des horaires qui ne conviennent pas.

Comme d'habitude, il est difficile d'interpréter ces résultats relatifs aux obstacles perçus. Si la formation est perçue comme étant trop coûteuse, cela indique peut-être que des contraintes financières empêchent un individu de faire un investissement souhaitable. Si quelqu'un n'a pas le temps de suivre de la formation parce qu'il est trop occupé, cela signifie peut-être que les avantages perçus que cette personne tirerait de la formation ne valent pas le coût d'opportunité.

Comparaisons avec l'Enquête de 1999 sur le milieu de travail et les employés

Les définitions de la formation sont légèrement différentes dans le cadre de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE 1999), de sorte qu'il est assez compliqué de faire des comparaisons directes avec l'ETI. On peut toutefois obtenir une mesure de la participation des employés à la formation formelle liée au travail qui devrait être assez semblable à celle qui est utilisée dans le cadre de l'ETI. Le taux de participation à la formation formelle liée au travail est de 42,1 % dans le cadre de l'EMTE 1999, soit un taux sensiblement plus élevé que celui qui a été observé dans le cadre de l'ETI.

Il se peut que la question concernant la formation en cours d'emploi dans le cadre de l'EMTE 1999 corresponde mal aux questions sur l'apprentissage informel dans le cadre de l'ETI. Selon les données recueillies, 30,3 % des employés ayant répondu à l'EMTE 1999 avaient reçu de la formation en cours d'emploi, et les femmes étaient légèrement plus nombreuses que les hommes à avoir suivi cette formation.

Dans le cadre de l'EMTE 1999, la question posée se lit comme suit : « Au cours des 12 derniers mois, vous a-t-on offert des cours de formation directement liés à votre travail que vous avez décidé de ne pas suivre ? », ce qui correspond assez mal à la notion de la formation formelle que le répondant aurait souhaité recevoir, mais qu'il n'a pas suivi. Qu'un cours soit offert — implicitement par l'employeur —, ne signifie pas qu'il soit souhaité par le répondant. Cette différence peut expliquer le taux beaucoup plus faible de réponses positives dans le cadre de l'EMTE, soit 10,0 %, par rapport à 23,2 % dans le cadre de l'ETI.

Cependant, l'ETI montre que les obstacles à la formation perçus par les travailleurs indépendants sont assez semblables à ceux qui sont perçus par les employés selon l'EÉFA 1998. Dans les deux cas, le manque de temps est la raison la plus fréquemment citée. Dans les deux cas, les deux obstacles qui viennent ensuite sont que les individus n'ont pas les moyens de se payer la formation (la formation est perçue comme étant trop coûteuse) et que la formation est offerte dans un endroit ou selon des horaires qui ne conviennent pas.

Comme d'habitude, il est difficile d'interpréter ces résultats relatifs aux obstacles perçus. Si la formation est perçue comme étant trop coûteuse, cela indique peut-être que des contraintes financières empêchent un individu de faire un investissement souhaitable. Si quelqu'un n'a pas le temps de suivre de la formation parce qu'il est trop occupé, cela signifie peut-être que les avantages perçus que cette personne tirerait de la formation ne valent pas le coût d'opportunité.

Comparaisons avec l'Enquête de 1999 sur le milieu de travail et les employés

Les définitions de la formation sont légèrement différentes dans le cadre de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE 1999), de sorte qu'il est assez compliqué de faire des comparaisons directes avec l'ETI. On peut toutefois obtenir une mesure de la participation des employés à la formation formelle liée au travail qui devrait être assez semblable à celle qui est utilisée dans le cadre de l'ETI. Le taux de participation à la formation formelle liée au travail est de 42,1 % dans le cadre de l'EMTE 1999, soit un taux sensiblement plus élevé que celui qui a été observé dans le cadre de l'ETI.

Il se peut que la question concernant la formation en cours d'emploi dans le cadre de l'EMTE 1999 corresponde mal aux questions sur l'apprentissage informel dans le cadre de l'ETI. Selon les données recueillies, 30,3 % des employés ayant répondu à l'EMTE 1999 avaient reçu de la formation en cours d'emploi, et les femmes étaient légèrement plus nombreuses que les hommes à avoir suivi cette formation.

Dans le cadre de l'EMTE 1999, la question posée se lit comme suit : « Au cours des 12 derniers mois, vous a-t-on offert des cours de formation directement liés à votre travail que vous avez décidé de ne pas suivre ? », ce qui correspond assez mal à la notion de la formation formelle que le répondant aurait souhaité recevoir, mais qu'il n'a pas suivi. Qu'un cours soit offert — implicitement par l'employeur —, ne signifie pas qu'il soit souhaité par le répondant. Cette différence peut expliquer le taux beaucoup plus faible de réponses positives dans le cadre de l'EMTE, soit 10,0 %, par rapport à 23,2 % dans le cadre de l'ETI.

Notes

[1] Voir le récent rapport de Statistique Canada et de Développement des ressources humaines Canada (2001a, p. 23) au sujet de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes ainsi que OCDE (2000, p. 181).

[2] Hughes (2001) fait une recension d'ouvrages publiés sur la formation au Canada et analyse de façon exhaustive les conclusions qu'on peut tirer de l'ETI au sujet de la formation.

[3] Chez ceux dont la période de travail indépendant avait commencé moins de 12 mois avant la date de l'enquête, les questions portent sur la formation depuis le début du travail indépendant.

[4] Par « manifester un solide intérêt envers la formation », on entend ici que l'individu a reçu une formation informelle pendant la période de référence et qu'il a suivi une formation formelle ou qu'il a indiqué le désir de suivre une formation formelle, mais qu'il en a été empêché, pour une raison ou une autre. En tout, 39,4 % [pondéré] des répondants ont répondu à cette question.

[5] S'inspirant des données de l'Enquête sociale générale de 2000 sur l'accès aux technologies de l'information et des communications et leur utilisation, Marshall (2001) montre que les travailleurs indépendants sont plus susceptibles que les employés d'avoir eu recours à des méthodes informelles pour acquérir des compétences en informatique, moins susceptibles d'avoir eu recours à des méthodes formelles, par exemple des cours en établissement ou des méthodes parrainées par les employeurs, et plus susceptibles d'indiquer que les méthodes informelles d'acquisition de compétences en informatique sont très importantes.

[6] On peut interpréter ce résultat comme indiquant que la majorité de ceux qui ont suivi une formation informelle seulement et qui auraient également voulu recevoir une formation formelle ont suivi la formation qu'ils jugeaient la plus utile.

Assurance-revenu

Il se peut que les travailleurs indépendants soient aux prises avec des fluctuations du revenu plus prononcées que les salariés, et ce, pour diverses raisons, les plus probables étant le caractère plus irrégulier du travail, une plus grande vulnérabilité aux changements dans la demande et une capacité plus limitée de diversifier la clientèle par rapport aux moyennes ou aux grandes entreprises[1].

On pense depuis longtemps que les entreprises offrent une assurance implicite à leurs employés en limitant les fluctuations des salaires et, dans une moindre mesure, des horaires de travail, en échange d'une rémunération moyenne moins élevée (Rosen, 1985), ce qui constitue une forme d'assurance dont les travailleurs indépendants ne profitent pas. En outre, une grande proportion des travailleurs rémunérés sont protégés des fluctuations importantes du revenu par certaines formes d'assurance sociale, et notamment l'assurance emploi, option dont les travailleurs indépendants ne peuvent se prévaloir.

L'Enquête sur le travail indépendant (ETI) renferme des questions qui cherchent à établir la portée des difficultés financières que connaissent les travailleurs indépendants. Elle explore également l'intérêt des travailleurs indépendants envers un régime éventuel d'assurance-revenu auquel ils verseraient des cotisations ; et elle cherche à déterminer les raisons pour lesquelles un tel régime présenterait ou ne présenterait pas d'intérêt pour les travailleurs indépendants.

6.1 Difficultés financières personnelles dans le passé

Dans le cadre de l'ETI, on a demandé aux répondants si le fait d'être des travailleurs indépendants leur avait déjà causé des problèmes financiers dans le passé. Au delà de son utilité immédiate lorsqu'il s'agit de déterminer la prévalence des difficultés financières et les caractéristiques de ceux qui les ont éprouvées, cette information est également utile pour déterminer s'il y a lieu d'offrir aux travailleurs indépendants des programmes de stabilisation du revenu.

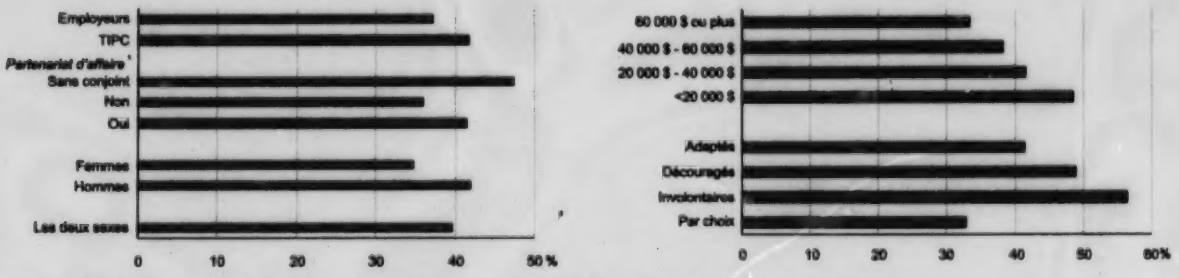
Environ 40 % des travailleurs indépendants ont déclaré qu'ils avaient éprouvé des difficultés financières. Les femmes sont moins susceptibles que les hommes de signaler des difficultés de ce genre. Les travailleurs indépendants dont le conjoint est le partenaire d'affaire sont plus susceptibles de signaler des difficultés financières que ceux dont le conjoint n'est pas un partenaire d'affaire, et ceux qui n'ont pas de conjoint sont encore plus susceptibles d'avoir éprouvé des difficultés financières personnelles. Une explication plausible est que lorsque les conjoints ne sont pas des partenaires d'affaire, le ménage est plus susceptible d'avoir des sources de revenu diversifiées[2].

Les travailleurs indépendants qui ont des employés sont légèrement moins susceptibles que les TIPC d'avoir éprouvé des difficultés financières ; par ailleurs, les cols bleus sont plus susceptibles d'avoir éprouvé des difficultés financières que ceux qui exercent d'autres professions.

Même si la question relative aux difficultés financières ne renvoie à aucune période en particulier — on ne leur demande pas s'ils ont éprouvé des difficultés financières au cours des cinq dernières années, par exemple —, la proportion des travailleurs indépendants qui ont éprouvé des difficultés financières n'a pas tendance à augmenter avec la durée d'occupation du travail indépendant. La probabilité d'avoir éprouvé des difficultés financières dans le passé diminue substantiellement à mesure qu'augmente le niveau du revenu actuel.

Ces difficultés financières pourraient contribuer à expliquer l'attitude envers le travail indépendant. Les travailleurs indépendants « par choix » et ceux qui se sont « adaptés » sont moins susceptibles d'avoir éprouvé des difficultés financières personnelles que les travailleurs indépendants « découragés » et « involontaires ».

Graphique 6.1 Proportion qui a connu des problèmes financiers dans le passé du fait du travail indépendant



[1] Les trois catégories sont : sans conjoint; conjoint n'est pas un partenaire d'affaire; conjoint est un partenaire d'affaire.

6.2 Mécanismes d'adaptation

Ceux qui avaient éprouvé des difficultés financières personnelles du fait de leur travail indépendant ont été priés de dire comment ils avaient réglé les difficultés les plus récentes. La majorité d'entre eux ont signalé qu'ils avaient diminué leurs dépenses personnelles et familiales. Emprunter de l'argent, puiser dans ses réserves et compter sur d'autres sources de revenu, voilà les autres moyens les plus fréquemment utilisés pour régler des difficultés financières. D'autres moyens de s'accommoder de difficultés financières ont été utilisés par 10 % ou moins de ceux ayant connu des difficultés financières.

Ceux qui ont emprunté pour régler des difficultés financières personnelles se sont généralement adressés à un établissement financier (environ les deux tiers de ceux qui ont emprunté) ; approximativement 40 % ont emprunté de membres de la famille et d'amis, et quelques uns ont emprunté d'autres sources. Les hommes sont plus susceptibles d'avoir emprunté auprès d'un établissement financier, et les femmes, auprès de membres de la famille et d'amis. Parmi ceux qui ont compté sur d'autres sources de revenu pour traverser des difficultés financières personnelles, la source la plus fréquente était les gains de travail d'autres membres du ménage.

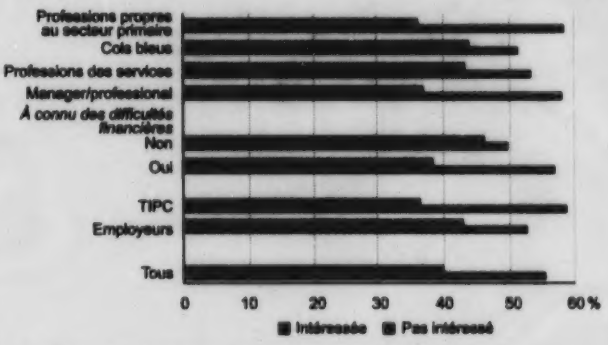
6.3 Un régime d'assurance-revenu

Intérêt que suscite un régime d'assurance-revenu

Afin de déterminer si un régime éventuel d'assurance-revenu revêtirait de l'intérêt pour les répondants, la question suivante leur fut posée : « Seriez-vous intéressé à verser une contribution dans un programme d'assurance qui vous donnerait droit à des prestations si des mauvaises conditions économiques vous occasionnaient des problèmes financiers ? ».

Environ 40 % des travailleurs indépendants seraient intéressés par un régime de ce genre, approximativement 55 % ne seraient pas intéressés et quelques uns ne sont pas sûrs. Le niveau d'intérêt à l'égard d'un tel régime est le même chez les hommes et chez les femmes; il est légèrement plus élevé chez les TIPC que chez les employeurs. Les travailleurs indépendants dans les professions des services et les cols bleus seraient plus intéressés que les gestionnaires et professionnels et que ceux des professions propres au secteur primaire.

Graphique 6.2 Proportion des travailleurs indépendants qui seraient intéressés par un programme d'assurance-revenu[1]



[1] Catégorie « n'est pas sûr » n'apparaît pas dans ce graphique.

Il y a de toute évidence une corrélation entre l'attitude envers le travail indépendant et l'intérêt que soulève un régime d'assurance. La majorité des travailleurs indépendants qui auraient accepté un emploi rémunéré au moment de l'enquête (les travailleurs indépendants « involontaires » et « découragés ») seraient intéressés à un régime d'assurance. De surcroît, environ le tiers des travailleurs indépendants « par choix » seraient intéressés, tandis que cette proportion parmi ceux qui se sont « adaptés » correspondrait grosso modo à la moyenne globale.

Parmi ceux qui ont éprouvé des difficultés financières personnelles dans le passé du fait de leur travail indépendant, la proportion des travailleurs indépendants intéressés (47,9 %) serait la même que la proportion de ceux non intéressés (47,0 %). Un peu plus de 60 % de ceux qui n'ont pas éprouvé de difficultés financières affirment qu'ils ne seraient pas intéressés par un régime d'assurance.

L'intérêt pour ce régime est également moindre chez ceux qui gagnent 60 000 $ ou plus et chez ceux qui exercent leur travail indépendant depuis très longtemps. Le niveau d'intérêt est le plus élevé parmi ceux qui sont des travailleurs indépendants depuis très peu de temps.

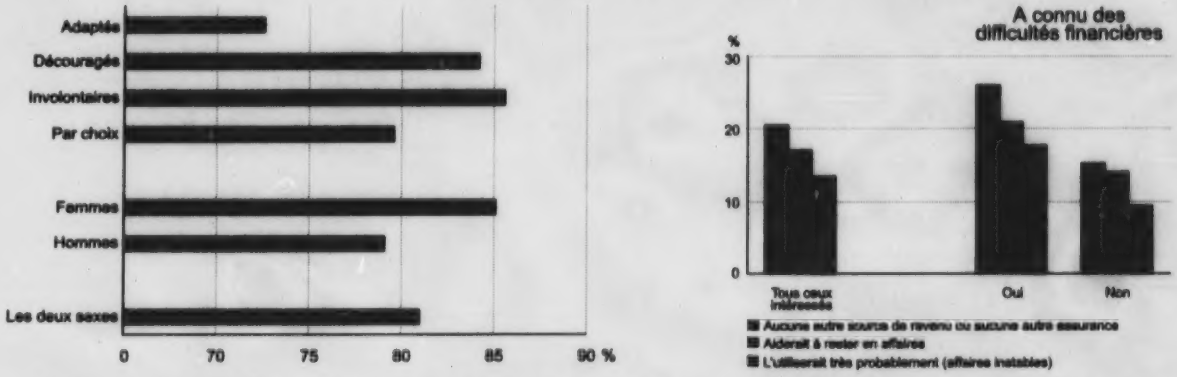
L'intérêt diminue sensiblement chez les travailleurs indépendants qui sont âgés de 60 à 69 ans. Il en va de même lorsqu'on considère les hommes et les femmes séparément : seuls les plus âgés seraient sensiblement moins intéressés.

Le degré d'intérêt envers un régime d'assurance revenu dépend également de la situation de famille. Les travailleurs indépendants qui n'ont pas de conjoint seraient plus susceptibles de s'intéresser à un tel régime, bien que la hausse de pourcentage ne soit pas importante (de 38,3 % à 46,3 %). La relation entre la situation de famille et l'intérêt envers le régime est la même chez les hommes et chez les femmes.

Raisons pour lesquelles les travailleurs indépendants s'intéresseraient à un régime d'assurance-revenu

On a vu dans la section 4.2 que l'incertitude qui entoure le travail indépendant est l'aspect qui plaît le moins à la plus grande proportion des travailleurs indépendants. Ensemble, l'incertitude et le stress sont les deux aspects qu'apprécient le moins près de 30 % des travailleurs indépendants. Il n'est donc pas surprenant de constater qu'un peu plus de 80 % des travailleurs indépendants intéressés à un régime d'assurance-revenu affirment que l'une des raisons de leur intérêt est qu'ils se sentiraient plus sécurisés et moins stressés. Comme le montre le graphique 6.3, d'autres raisons sont mentionnées par, au plus, le cinquième des individus intéressés. Les femmes sont légèrement plus susceptibles que les hommes de mentionner qu'elles pensent que le régime d'assurance serait plus sécurisant et moins stressant. Dans les autres cas, le profil des réponses des hommes et des femmes est très semblable.

Graphique 6.3 **Raisons d'un intérêt pour le programme d'assurance-revenu**[1]



[1] À gauche, proportion de travailleurs qui se sentiraient plus sécurisé et moins stressé avec un régime d'assurance-revenu ; question posée à ceux qui seraient intéressés par le régime Les réponses multiples sont autorisées.

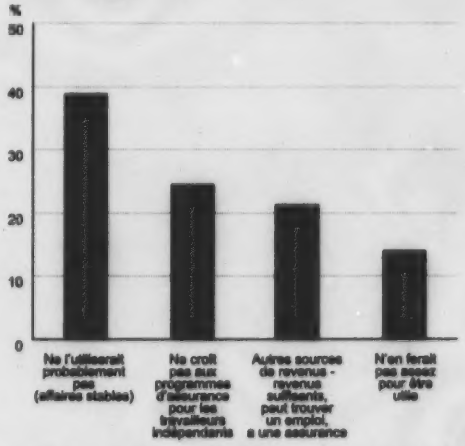
Les travailleurs indépendants qui ont éprouvé des difficultés financières sont plus susceptibles de donner comme raison de leur intérêt envers un régime d'assurance-revenu le fait qu'ils l'utiliseraient fort probablement, mais également qu'ils n'ont aucune autre source de revenu ou aucune autre assurance, et qu'ils sont convaincus que le régime les aiderait à rester en affaires. Enfin, les travailleurs indépendants « involontaires » ou « découragés » sont plus susceptibles d'indiquer qu'ils se sentiraient plus sécurisés et moins stressés s'ils disposaient d'un régime d'assurance.

Raisons pour lesquelles les travailleurs indépendants ne s'intéresseraient pas à un régime d'assurance-revenu

Une importante proportion des travailleurs indépendants qui ne s'intéresseraient à un régime d'assurance revenu citent quatre raisons : ils n'utiliseraient probablement pas le régime; ils ne croient pas aux régimes d'assurance pour les travailleurs indépendants ; ils ont d'autres sources de revenu, ils ont des revenus suffisants ou ils peuvent trouver un autre emploi ; et un tel régime n'en ferait pas assez pour être utile. Peu d'individus donnent d'autres raisons.

Ceux qui n'ont pas éprouvé de difficultés financières personnelles sont plus susceptibles d'indiquer qu'ils ne s'intéresseraient pas à un tel régime d'assurance-revenu parce qu'ils ne l'utiliseraient probablement pas[3]. Ils sont également plus susceptibles d'indiquer qu'ils ont suffisamment d'autres sources de revenu. Parmi ceux qui ne seraient pas intéressés, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à indiquer qu'elles ont d'autres sources de revenu. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à ne pas croire aux régimes d'assurance pour les travailleurs indépendants (ils estiment qu'il ne s'agit pas d'un régime approprié pour les travailleurs indépendants) ou à penser qu'un tel régime n'en ferait pas assez pour être utile. Les travailleurs indépendants « par choix » ou ceux qui se sont « adaptés » sont plus susceptibles d'indiquer qu'ils n'utiliseraient probablement pas un tel régime.

Graphique 6.4 **Raisons d'un manque d'intérêt pour le programme d'assurance-revenu**[1]



[1] Question posée à ceux qui ne seraient pas intéressés par le régime d'assurance-revenu. Les réponses multiples sont autorisées.

6.4 Récapitulation

Environ 40 % des travailleurs indépendants signalent qu'ils ont éprouvé des difficultés financières personnelles du fait de leur travail indépendant. Même si ce pourcentage ne semble pas démesurément élevé, il faut se souvenir qu'on ne sait pas exactement ce que les répondants entendent par « difficultés financières ». Il se peut qu'ils aient été obligés de trop compter sur leur marge de crédit, de renégocier leur hypothèque ou, en dernier recours, de faire faillite[4].

Cependant, il y a une corrélation entre l'attitude envers le travail indépendant et le fait d'avoir éprouvé des difficultés financières personnelles. La fréquence et la portée de ces difficultés peuvent être les raisons pour lesquelles le travailleur indépendant désire sortir du travail indépendant. L'attitude envers le travail indépendant et l'intérêt à l'égard d'un éventuel régime d'assurance-revenu sont également corrélés.

Pour mieux comprendre les conséquences des difficultés financières éprouvées par les travailleurs indépendants, il faut probablement connaître la valeur et la liquidité de leurs actifs, et non pas seulement leur niveau actuel de revenu. L'évaluation des actifs permettrait également de déterminer si un régime d'assurance-revenu pour les travailleurs indépendants est nécessaire. Des actifs à l'abri de l'impôt, par exemple des REÉR, peuvent également contribuer à aplanir les fluctuations de revenu.

On comprendrait probablement mieux l'intérêt que manifestent les travailleurs indépendants envers un régime d'assurance-revenu en définissant plus précisément dans quelles circonstances un tel régime verserait des prestations et les critères d'établissement des cotisations. À l'heure actuelle, il est difficile d'évaluer clairement le degré d'intérêt à l'égard du régime des deux cinquièmes des travailleurs indépendants qui ont déclaré qu'ils seraient intéressés.

Notes

1 L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995 montre que la vaste majorité des travailleurs indépendants qui sont des employeurs ont moins de dix employés.

2 Il ne faut pas déduire du fait que le conjoint est un partenaire d'affaire que les deux conjoints travaillent nécessairement pour la même entreprise, à temps plein ou à temps partiel. Les travailleurs indépendants dont le conjoint est un partenaire d'affaire sont plus susceptibles (78,9 %) de signaler que le revenu qu'ils tirent de leur travail indépendant représentait plus de 50 % du revenu du ménage en 1999 que ceux dont le conjoint n'est pas un partenaire d'affaire (66,2 %); par ailleurs, ceux qui n'ont pas de conjoint sont encore plus susceptibles (85,2 %) de signaler que le revenu tiré du travail indépendant représente plus de 50 % du revenu de leur ménage.

3 Parmi les individus intéressés à un régime d'assurance, on observe les résultats contraires : ceux qui ont éprouvé des difficultés financières personnelles dans le passé sont plus susceptibles d'indiquer que leur intérêt repose sur le fait qu'ils l'utiliseraient fort probablement.

4 Le pourcentage des travailleurs indépendants qui ont réglé leurs difficultés financières en faisant faillite est faible (2,2 %*). Il n'est pas non plus suffisant pour déterminer quelle est la fréquence des faillites parmi les travailleurs indépendants par rapport aux employés, ou à quelle fréquence les faillites ou les difficultés financières en général obligent certains à sortir du travail indépendant.

Régimes de soins dentaires, de soins de santé complémentaires et d'assurance invalidité

Les salariés ont souvent droit à un vaste éventail d'avantages sociaux par l'entremise de leur employeur, tandis que les travailleurs indépendants doivent obtenir directement ces avantages, à moins de bénéficier de l'assurance d'un parent proche, le plus souvent de celle de leur conjoint ; c'est là une différence qui compte entre les deux catégories de travailleurs. Parmi ces avantages, on retrouve les régimes de soins dentaires et de soins de santé complémentaires, de même que l'assurance invalidité. Il y a deux avantages à obtenir ces régimes par l'intermédiaire des entreprises : premièrement, les coûts de gestion des régimes par les entreprises peuvent être moindres ; deuxièmement, la participation obligatoire des employés peut atténuer certains problèmes d'antisélection. Par ailleurs, un travailleur indépendant peut décider lui même, compte tenu de sa situation, s'il vaut la peine de souscrire une assurance.

L'Enquête sur le travail indépendant (ETI) renferme quelques questions sur la couverture d'assurance des travailleurs indépendants, la source de cette couverture et les raisons pour lesquelles certains d'entre eux n'ont pas souscrit à une assurance. Trois régimes d'assurance sont examinés, à savoir les soins dentaires, les soins de santé complémentaires et l'assurance invalidité.

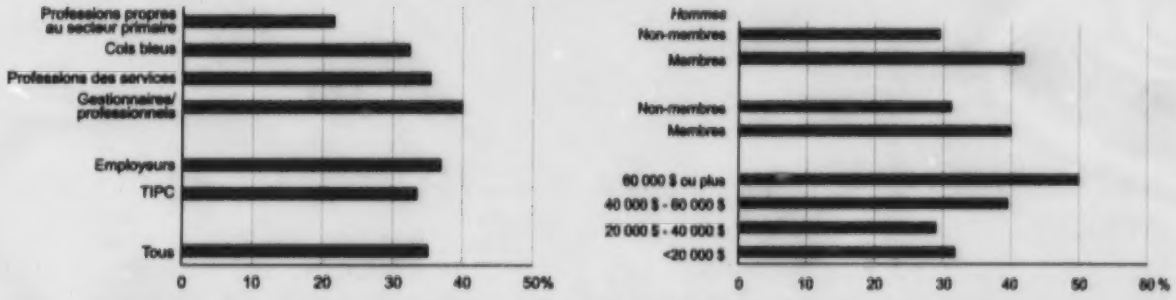
Pour ce qui est des deux premiers régimes, on peut généralement obtenir une couverture familiale, tandis que l'assurance invalidité ne couvre que la personne qui l'acquiert. C'est pourquoi l'ETI s'intéresse à la source de la couverture des régimes de soins dentaires et de soins de santé complémentaires, mais pas de l'assurance invalidité. Comme les tendances observées dans le cadre de l'ETI sont très semblables pour les régimes de soins dentaires et les régimes de soins de santé complémentaires, les constatations relatives à ces deux genres d'assurance sont présentées ensemble ; les graphiques concernant les soins de santé complémentaires ne sont pas présentés dans ce chapitre[1]. Les résultats concernant l'assurance invalidité sont présentés séparément, car ils se démarquent un peu des résultats concernant les deux autres régimes d'assurance.

7.1 Régimes de soins dentaires et de soins de santé complémentaires

Taux de couverture

Selon l'ETI, environ le tiers des travailleurs indépendants sont couverts par un régime de soins dentaires, et un peu plus de 40 %, par un régime de soins de santé complémentaires. Dans les deux cas, la proportion est la même chez les hommes et chez les femmes. La proportion des travailleurs indépendants qui ont une assurance diffère notablement selon le statut d'employeur, le groupe de professions, le niveau de revenu et l'appartenance à une association — dont certaines offrent en option des régimes d'assurance collectifs.

Graphique 7.1 **Proportion des travailleurs indépendants qui ont un régime de soins dentaires**

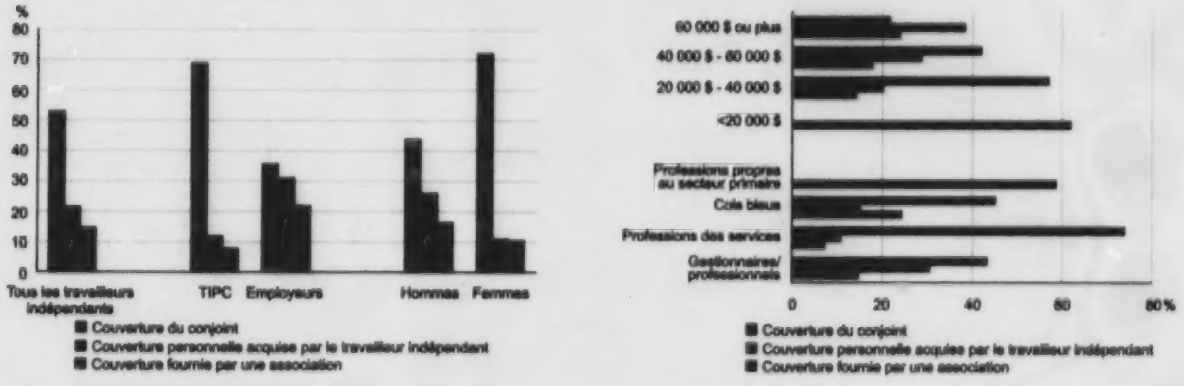


Les TIPC sont moins susceptibles que les employeurs d'avoir une assurance. La proportion des personnes assurées est la plus élevée chez les gestionnaires et les professionnels et la moins élevée chez les personnes qui exercent des professions propres au secteur primaire. Elle augmente à des niveaux de revenu plus élevés. Les travailleurs indépendants les plus jeunes, ceux qui sont âgés de 15 à 29 ans, sont moins susceptibles d'être assurés. Dans le cas des régimes de soins dentaires, le taux de couverture atteint un maximum chez les personnes âgées de 40 à 49 ans. Les travailleurs indépendants de sexe masculin qui sont membres d'une association sont plus susceptibles d'être assurés que ceux qui ne sont pas membres.

Source de la couverture

Dans la plupart des cas, le régime d'assurance provient de l'une ou l'autre des trois sources suivantes : régime du conjoint (ou du partenaire), régime obtenu par le travailleur indépendant à titre individuel ou assurance obtenue par l'entremise d'une association. Relativement peu d'individus sont assurés par l'entremise d'un emploi rémunéré ou d'un franchiseur ou par une autre source[2].

Graphique 7.2 **Répartition des sources de couverture des soins dentaires**[1]



[1] Question posée à ceux qui ont un régime de soins dentaires.

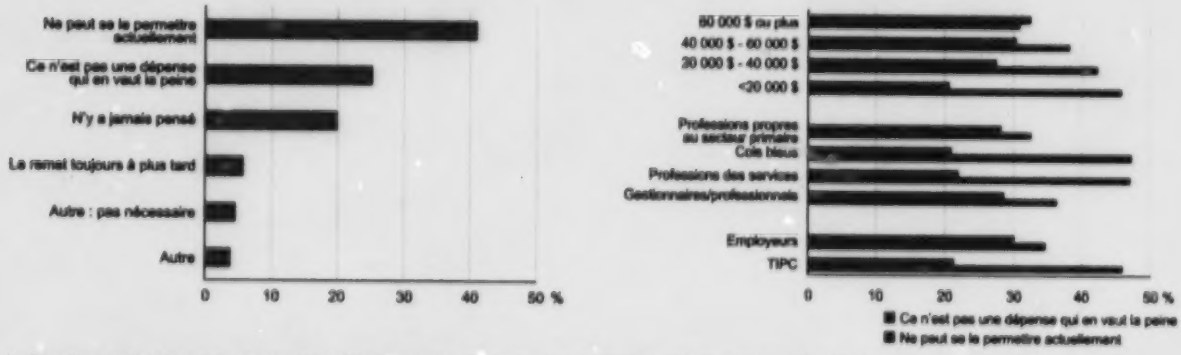
Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être assurées par l'entremise du régime du conjoint ; il en va de même des TIPC par rapport aux employeurs. Les gestionnaires et les professionnels sont plus susceptibles d'avoir souscrit leur propre assurance, tandis que ceux des professions des services sont plus susceptibles de compter sur le régime de leur conjoint. La proportion des travailleurs indépendants qui sont couverts par le régime de leur conjoint diminue aux niveaux de revenu plus élevés[3]. Les hommes comme les femmes qui sont membres d'une association sont considérablement plus susceptibles d'adhérer à un régime d'assurance par l'entremise de cette association et moins susceptibles d'être couverts par le régime de leur conjoint.

Raisons pour lesquelles les travailleurs indépendants ne sont pas assurés

Il y a trois grandes raisons qui expliquent pourquoi certains travailleurs indépendants n'adhèrent pas à un régime de soins dentaires ou de soins de santé complémentaires, selon leurs réponses à cette enquête. Environ 40 % des travailleurs indépendants qui n'ont pas d'assurance indiquent qu'ils ne peuvent pas se le permettre, un peu plus de 20 %, que c'est une dépense qui n'en vaut pas la peine, et environ 20 %, qu'ils n'y ont pas pensé[4]. D'autres raisons, par exemple remettre la décision à plus tard, ne pas en avoir besoin ou « autre », sont mentionnées par relativement peu d'individus. Encore ici, ces proportions sont assez semblables pour les régimes de soins dentaires et les régimes de soins de santé complémentaires.

Il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les principales raisons de ne pas avoir d'assurance de soins dentaires. Cependant, les hommes sont légèrement plus susceptibles d'indiquer qu'ils n'ont pas les moyens de souscrire une assurance de soins de santé complémentaires, tandis que les femmes sont légèrement plus susceptibles de répondre que ce n'est pas une dépense qui en vaut la peine. Pour les deux genres de régimes, les TIPC sont plus susceptibles de répondre qu'ils n'ont pas les moyens et les employeurs, que ce n'est pas une dépense qui en vaut la peine.

Graphique 7.3 Raisons principales de ne pas adhérer à un régime de soins dentaires[1]



[1] Question posée à ceux qui n'ont pas de régime de soins dentaires. Les catégories ont été lues aux répondants.

Près de la moitié des travailleurs indépendants des professions des services et des cols bleus indiquent qu'ils ne peuvent se permettre d'avoir une assurance, tandis que ceux qui exercent des professions propres au secteur primaire sont plus susceptibles d'affirmer que ce n'est pas une dépense qui en vaut la peine. Comme on pouvait s'y attendre, la proportion des travailleurs indépendants affirmant qu'ils n'ont pas souscrit d'assurance parce qu'ils ne peuvent pas se le permettre diminue lorsque les niveaux de revenu augmentent. Ceux qui ne sont pas membres d'une association sont plus susceptibles d'indiquer qu'ils n'ont pas les moyens d'adhérer à un régime d'assurance, tandis que les membres sont plus susceptibles de dire que les régimes offerts ne représentent pas une dépense qui en vaut la peine.

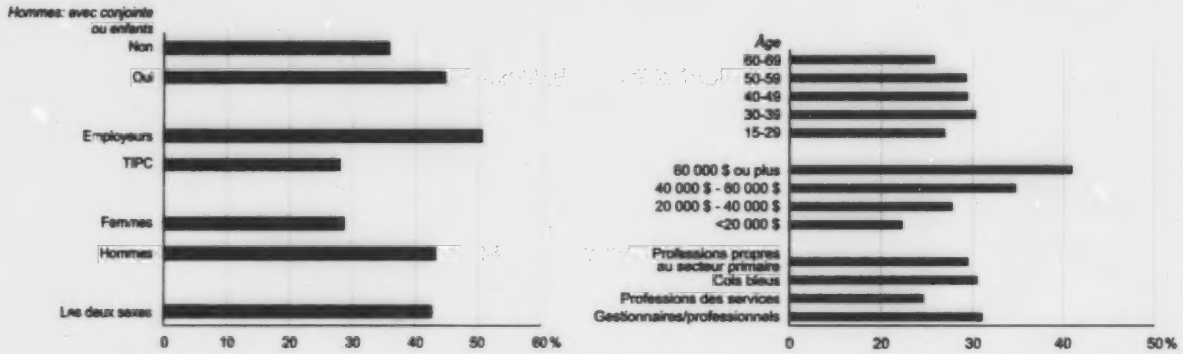
7.2 Assurance invalidité

Taux de couverture

Environ 40 % des travailleurs indépendants sont couverts par un régime d'assurance invalidité. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'être assurés, et les employeurs, plus susceptibles que les TIPC. Même si les hommes sont plus susceptibles d'être assurés lorsqu'ils ont une conjointe ou des enfants de moins de 24 ans, il ne semble pas y avoir de corrélation semblable chez les femmes.

La proportion des travailleurs indépendants qui ont une assurance invalidité varie peu selon les groupes de professions, à l'exception des professions des services, où elle est sensiblement moindre. On a également constaté que dans chaque groupe de professions, les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à être assurés, sauf dans le cas des professions propres au secteur primaire, où il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les sexes. On pourrait en conclure que la différence dans le taux de couverture des hommes et des femmes s'expliquerait par d'autres facteurs que leurs professions.

Graphique 7.4 **Proportion des travailleurs indépendants qui ont un régime d'assurance invalidité**

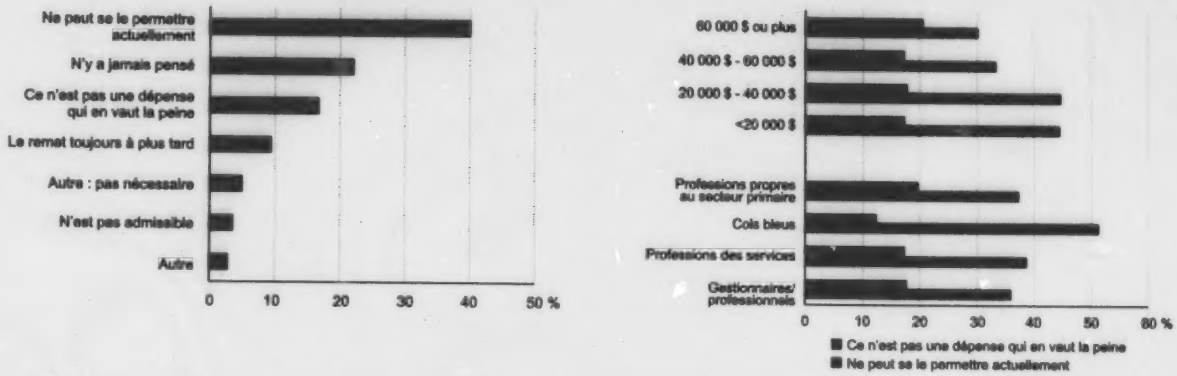


Chez les hommes comme chez les femmes, le taux de couverture augmente avec le revenu. Les plus jeunes (15 à 29 ans) et les plus âgés (60 à 69 ans) sont moins susceptibles d'avoir une assurance invalidité. Dans les autres groupes d'âge, le taux de couverture est à peu près le même. Les hommes de plus de 60 ans sont beaucoup moins susceptibles d'avoir une assurance invalidité que les autres hommes, mais chez les femmes, ce sont les plus jeunes, celles de 15 à 29 ans, qui sont beaucoup moins susceptibles d'être assurées que les autres femmes.

Raisons pour lesquelles les travailleurs indépendants ne sont pas assurés

Les travailleurs indépendants qui n'ont pas d'assurance invalidité citent en général les trois mêmes raisons que pour les deux autres genres d'assurance. Environ 40 % affirment qu'ils ne peuvent se le permettre, un peu plus de 20 %, qu'ils n'y ont pas pensé, et un peu moins de 20 %, que ce n'est pas une dépense qui en vaut la peine. Il faut préciser que seulement 3,6 % des travailleurs indépendants qui n'ont pas d'assurance invalidité donnent comme principale raison qu'ils n'y sont pas admissibles. Près de 20 % donnent d'autres raisons. Il n'y a pas de différence statistiquement significative dans la distribution des raisons principales entre les hommes et les femmes. La moitié des cols bleus qui n'ont pas d'assurance affirment qu'ils ne peuvent se le permettre. Autrement, il y a peu de distinction entre les différents groupes de professions.

Graphique 7.5 **Raisons principales de ne pas adhérer à un régime d'assurance invalidité**[1]



[1] Question posée à ceux qui n'ont pas de régime d'assurance-invalidité. Les catégories ont été lues aux répondants.

7.3 Récapitulation

Pour les régimes de soins dentaires et de soins de santé complémentaires, les taux de couverture ne diffèrent pas entre les hommes et les femmes, même si ces taux varient selon certaines caractéristiques sociodémographiques dont la distribution diffère selon le sexe. Les sources de la couverture d'assurance — le moyen par l'entremise duquel les individus sont assurés — ont tendance à différer sensiblement entre les hommes et les femmes, mais les principales raisons citées pour ne pas avoir d'assurance ne diffèrent pas beaucoup selon le sexe.

En ce qui concerne l'assurance invalidité, par contre, le taux de couverture est sensiblement plus élevé chez les hommes que chez les femmes ; il est également plus élevé chez les hommes que chez les femmes à chaque niveau de revenu et dans la plupart des groupes de professions. Encore ici, les principales raisons citées pour ne pas avoir d'assurance ne diffèrent pas beaucoup selon le sexe.

Les constats qu'on peut faire à partir des taux de couverture sont limités, mais les résultats de l'enquête permettent de faire la conjecture suivante : en ce qui concerne les régimes de soins dentaires et de soins de santé complémentaires, les femmes mariées semblent être des soutiens économiques secondaires[5]. Cette conjecture repose sur deux observations. Premièrement, parmi les travailleurs indépendants qui ont un conjoint, les mêmes proportions d'hommes comme de femmes ont seulement un régime de soins dentaires, ou seulement un régime de soins de santé complémentaires ou les deux genres de régimes. Deuxièmement, chez les travailleurs indépendants mariés qui ont les deux genres de régimes — en tout, 30 % des travailleurs indépendants — les sources de la couverture diffèrent sensiblement selon le sexe. Pour environ les trois quarts des femmes, les deux genres d'assurance proviennent du régime de leur conjoint, par rapport à un peu moins de la moitié chez les hommes. Un peu moins du quart des hommes qui ont les deux genres de régimes y ont adhéré directement, par rapport à une femme sur dix. Enfin, un homme sur sept adhère aux deux genres de régimes par l'entremise d'une association, par rapport à une femme sur quatorze[6].

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

Micromedia
ProQuest

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Comparaison entre l'EMTE de 1999 et l'EHCT de 1995

L'Enquête de 1999 sur le milieu de travail et les employés (EMTE) fournit de l'information sur le pourcentage des employés qui adhèrent à un régime d'assurance dans le cadre de leurs avantages sociaux. Environ la moitié de tous les employés visés par l'enquête ont un régime de soins dentaires, un régime de soins de santé complémentaires ou une assurance vie ou une assurance-invalidité de leur employeur. Les hommes sont plus susceptibles d'avoir droit à ces avantages sociaux non salariaux que les femmes. Les données qui proviennent de l'Enquête de 1995 sur les horaires et les conditions de travail (EHCT 1995) au sujet des régimes de soins dentaires et de soins de santé complémentaires sont semblables : plus de la moitié des employés sont assurés par l'employeur, et les hommes sont plus susceptibles d'être assurés que les femmes.

Notes

1 On trouvera dans l'annexe F les tableaux statistiques pertinents pour les trois genres de régimes d'assurance.

2 Une faible proportion des travailleurs indépendants exploitent une franchise (4,2 %) et moins de 20 % d'entre eux ont obtenu leur régime de soins dentaires par l'entremise du franchiseur. Si seulement 5,3 % des travailleurs indépendants cumulent plus d'un emploi, plus de la moitié d'entre eux sont couverts par à un régime de soins dentaires de leur employeur. Il faut préciser toutefois que certains répondants n'ayant pas de second emploi au moment de l'enquête étaient quand même assurés par l'entremise d'un emploi rémunéré.

3 C'est peut-être que les hommes sont beaucoup moins susceptibles que les femmes d'avoir un conjoint qui est employé à temps plein et relativement plus susceptibles d'avoir un conjoint qui ne fait pas partie de la population active ou qui est en chômage.

4 La proportion de ceux qui indiquent qu'ils n'ont pas pensé à adhérer à un régime de soins dentaires est relativement stable, autour de 20 %, dans la plupart des sous groupes.

5 Explication complémentaire : les différences dans la source de la couverture entre les hommes mariés et les femmes mariées témoignent d'une ségrégation professionnelle ou de différences dans le statut d'emploi chez les conjoints. Les résultats de l'EMTE 1999 et de l'EHCT 1995 ont tendance à confirmer que les employés de sexe masculin sont plus susceptibles que les employées de sexe féminin d'avoir droit à un régime de soins dentaires et de soins de santé complémentaires de leur employeur, et qu'il peut s'agir d'un régime familial.

6 Devine (1994, tableau 11, p. 30) présente des différences tout aussi frappantes entre les hommes et les femmes dans les sources de couverture des soins de santé aux États-Unis.

Notes

1 On trouvera dans l'annexe F les tableaux statistiques pertinents pour les trois genres de régimes d'assurance.

2 Une faible proportion des travailleurs indépendants exploitent une franchise (4,2 %) et moins de 20 % d'entre eux ont obtenu leur régime de soins dentaires par l'entremise du franchiseur. Si seulement 5,3 % des travailleurs indépendants cumulent plus d'un emploi, plus de la moitié d'entre eux sont couverts par à un régime de soins dentaires de leur employeur. Il faut préciser toutefois que certains répondants n'ayant pas de second emploi au moment de l'enquête étaient quand même assurés par l'entremise d'un emploi rémunéré.

3 C'est peut-être que les hommes sont beaucoup moins susceptibles que les femmes d'avoir un conjoint qui est employé à temps plein et relativement plus susceptibles d'avoir un conjoint qui ne fait pas partie de la population active ou qui est en chômage.

4 La proportion de ceux qui indiquent qu'ils n'ont pas pensé à adhérer à un régime de soins dentaires est relativement stable, autour de 20 %, dans la plupart des sous groupes.

5 Explication complémentaire : les différences dans la source de la couverture entre les hommes mariés et les femmes mariées témoignent d'une ségrégation professionnelle ou de différences dans le statut d'emploi chez les conjoints. Les résultats de l'EMTE 1999 et de l'EHCT 1995 ont tendance à confirmer que les employés de sexe masculin sont plus susceptibles que les employées de sexe féminin d'avoir droit à un régime de soins dentaires et de soins de santé complémentaires de leur employeur, et qu'il peut s'agir d'un régime familial.

6 Devine (1994, tableau 11, p. 30) présente des différences tout aussi frappantes entre les hommes et les femmes dans les sources de couverture des soins de santé aux États-Unis.

Préparation à la retraite

Davantage que les employés, les travailleurs indépendants doivent se préparer eux mêmes financièrement pour la retraite. De nombreux employés sont habilités à participer au régime de pensions de l'employeur ou à un régime enregistré d'épargne-retraite (REÉR) collectif. Il arrive rarement qu'une part importante du patrimoine d'un employé soit directement liée à la source de ses gains de travail. On peut supposer que les employés peuvent profiter de la diversification des actifs, qui les protège des chocs qui se produisent dans des secteurs particuliers. Les travailleurs indépendants, quant à eux, ont peut-être besoin d'investir dans leur entreprise, ce qui leur laisse peu d'argent pour l'épargne à long terme. Il se peut que les travailleurs indépendants diversifient trop peu leurs actifs financiers et matériels, ce qui accroît les risques attribuables à des chocs qui peuvent se produire dans des secteurs particuliers. Ce chapitre traite des mesures que les travailleurs indépendants ont prises pour se préparer financièrement à la retraite, ainsi que de la diversification de leurs actifs.

L'Enquête sur le travail indépendant (ETI) renferme des éléments d'information de base sur ces questions. Premièrement, elle permet de déterminer si le travailleur indépendant possède divers genres d'actifs matériels et financiers[1]. Deuxièmement, pour ceux qui ne possèdent pas de ces genres d'actifs, la principale raison en est déterminée.

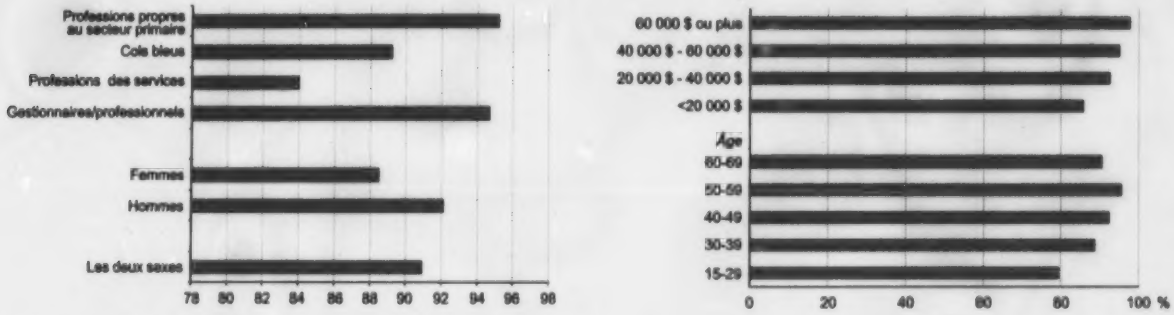
8.1 Actifs que possèdent les travailleurs indépendants

Plus de 90 % des travailleurs indépendants ont épargné, sous une forme ou sous une autre, en vue de leur retraite. La proportion est légèrement plus élevée chez les hommes que chez les femmes et elle est considérablement plus élevée chez les employeurs que chez les TIPC. Elle est légèrement moindre dans les professions des services et supérieure à la moyenne chez les gestionnaires et professionnels et dans les professions propres au secteur primaire.

La proportion des individus qui ont accumulé des actifs suit généralement la tendance à laquelle on pouvait s'attendre, augmentant avec l'âge et le niveau de revenu. Cependant, chez les 60 à 69 ans, la proportion des travailleurs indépendants qui ont épargné en vue de leur retraite est moindre que chez les 50 à 59 ans. Cette proportion atteint un maximum de 97,5 % chez les travailleurs indépendants dont le revenu est de 60 000 $ ou plus.

Les travailleurs indépendants ont recours à différents instruments d'épargne pour se préparer financièrement à la retraite. Le graphique 8.2 illustre la proportion des travailleurs indépendants qui possèdent différents genres d'actifs. Les plus fréquents sont les suivants : la valeur d'une maison, d'un chalet ou d'une entreprise ; un REÉR; d'autres instruments d'épargne pour la retraite (fonds communs, certificats de placement garanti, actions ou obligations hors des REÉR) ; et actifs comme des terrains ou des immeubles locatifs. Relativement peu d'individus détiennent des droits de pension d'un emploi rémunéré ou ont d'autres actifs.

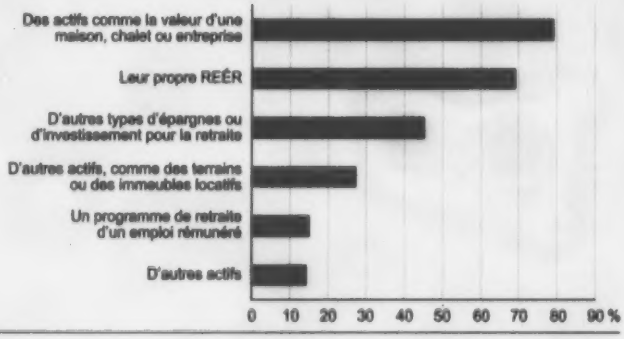
Graphique 8.1 **Proportion des travailleurs indépendants qui ont commencé à préparer financièrement leur retraite**[1]



[1] Proportion qui possède au moins un avoir financier ou matériel.

Lorsque chaque actif est considéré individuellement, les tendances observées ci-dessus se maintiennent généralement : la proportion des travailleurs indépendants qui possèdent de cet actif est plus élevée chez les hommes que chez les femmes et elle est considérablement plus élevée chez les employeurs que chez les TIPC. La proportion a tendance à être moindre dans les professions des services et supérieure à la moyenne chez les gestionnaires et les professionnels de même que dans les professions propres au secteur primaire. La proportion de ceux qui possèdent tel ou tel actif augmente généralement avec le niveau de revenu et l'âge.

Graphique 8.2 **Proportion des travailleurs indépendants qui possèdent des actifs divers**



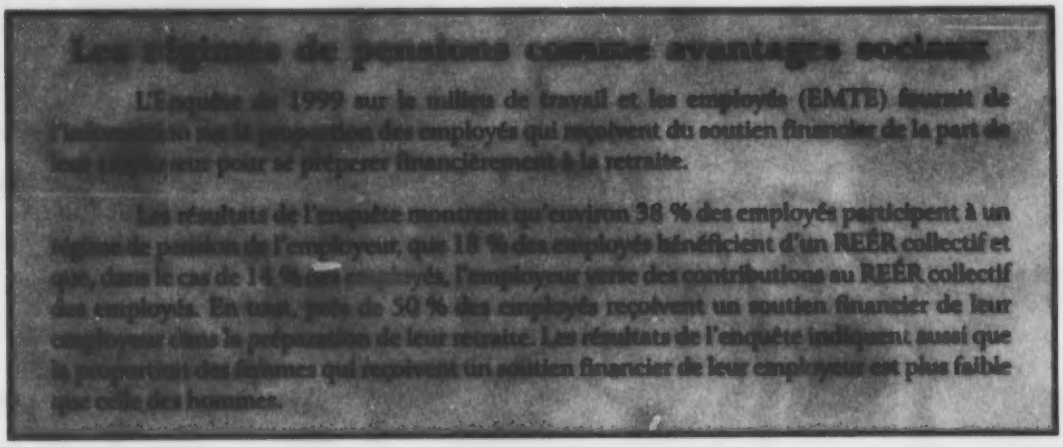
Diversification des actifs

Même si l'ETI ne donne pas la valeur marchande des actifs financiers et matériels des travailleurs indépendants, elle permet de se faire une idée de leur diversification. Environ 25 % des travailleurs indépendants qui ont des actifs financiers ou matériels — 90 % du total — possèdent au moins quatre genres d'actif; un peu moins de 30 % ont trois genres d'actif ; 28 % ont deux genres d'actif ; et seulement 16 % ne possèdent qu'un seul genre d'actif.

Si on les examine en fonction des caractéristiques des travailleurs indépendants, ces tendances se maintiennent généralement. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de ne posséder qu'un ou deux genres d'actif. Les TIPC sont plus susceptibles que les employeurs de posséder seulement un ou deux genres d'actif. Les gestionnaires et professionnels et ceux qui exercent des professions propres au secteur primaire sont plus susceptibles de posséder trois genres d'actif ou plus ; le nombre de genres d'actif a également tendance à augmenter avec l'âge et avec le niveau de revenu.

On a vu que la valeur d'une maison ou d'une entreprise et les REÉR sont les actifs que possèdent le plus souvent les travailleurs indépendants. Selon l'ETI, on peut considérer qu'il s'agit des actifs « primaires », en ce sens que pour environ 90 % des travailleurs indépendants qui possèdent seulement un genre d'actif, il s'agit de

l'un ou l'autre de ces deux-là. Parmi les travailleurs indépendants qui possèdent des actifs de quatre genres ou plus, presque tous possèdent des actifs comme la valeur d'une maison ou d'une entreprise et un REÉR.



Les régimes de pensions comme avantages sociaux

L'Enquête de 1999 sur le milieu de travail et les employés (EMTE) fournit de l'information sur la proportion des employés qui reçoivent du soutien financier de la part de leur employeur pour se préparer financièrement à la retraite.

Les résultats de l'enquête montrent qu'environ 38 % des employés participent à un régime de pension de l'employeur, que 18 % des employés bénéficient d'un REÉR collectif et que, dans le cas de 14 % des employés, l'employeur verse des contributions au REÉR collectif des employés. En tout, près de 50 % des employés reçoivent un soutien financier de leur employeur dans la préparation de leur retraite. Les résultats de l'enquête indiquent aussi que la proportion des femmes qui reçoivent un soutien financier de leur employeur est plus faible que celle des hommes.

8.2 Raisons qui expliquent le manque de préparation

Environ 9 % des travailleurs indépendants ne possédaient aucun des actifs matériels ou financiers énumérés ci-dessus au moment de l'enquête. On leur a demandé de donner la principale raison pour laquelle ils n'ont pas encore commencé à se préparer financièrement à la retraite. Près des trois quarts ont affirmé que la principale raison est qu'ils ne peuvent pas se permettre d'épargner actuellement ; en outre, 15,5 %* considèrent qu'il est trop tôt pour se préparer à la retraite. Plus de 60 % de ceux ayant affirmé qu'il était trop tôt ont moins de 40 ans.

8.3 Récapitulation

Les résultats de l'ETI montrent qu'une majorité écrasante des travailleurs indépendants ont accumulé certains actifs, même les plus jeunes. L'ETI montre également que la majorité des travailleurs indépendants possèdent plus d'un instrument d'épargne. Il est toutefois impossible de dire si les travailleurs indépendants sont suffisamment préparés financièrement pour la retraite et dans quelle mesure la transition à la retraite sera vraisemblablement facile.

Pour savoir si les travailleurs indépendants sont suffisamment bien préparés à la retraite, il faudrait une estimation de la valeur de leurs actifs. Pour déterminer dans quelle mesure la transition sera vraisemblablement facile, il faudrait en principe beaucoup plus d'information. Premièrement, la composition du patrimoine compte : l'entreprise en représente une partie, souvent sous forme d'actifs matériels, qui sera peut être illiquide, et il se peut que la seule façon d'y avoir accès soit de vendre l'entreprise à titre définitif. Selon la récente Enquête sur la sécurité financière[2], environ le tiers de l'ensemble des actifs des travailleurs indépendants revêt la forme des capitaux de leur entreprise[3]. Deuxièmement, la valeur de l'entreprise peut dépendre du cycle économique. Il peut être difficile pour les travailleurs indépendants de prendre leur retraite lorsqu'ils l'avaient prévu, si, pour ce faire, ils doivent liquider leur entreprise pendant un creux du cycle économique.

Les 9 % des travailleurs indépendants qui n'ont pas commencé à se préparer financièrement à la retraite peuvent représenter une source de préoccupation pour les analystes. Il se peut toutefois que l'ETI ne se prête pas à une meilleure analyse de leur situation, puisqu'elle renferme peu d'observations sur lesquelles fonder celle-ci.

l'un ou l'autre de ces deux-là. Parmi les travailleurs indépendants qui possèdent des actifs de quatre genres ou plus, presque tous possèdent des actifs comme la valeur d'une maison ou d'une entreprise et un REÉR.

Les régimes de pensions comme avantages sociaux

L'Enquête de 1999 sur le milieu de travail et les employés (EMTE) fournit de l'information sur la proportion des employés qui reçoivent du soutien financier de la part de leur employeur pour se préparer financièrement à la retraite.

Les résultats de l'enquête montrent qu'environ 38 % des employés participent à un régime de pension de l'employeur, que 18 % des employés bénéficient d'un REÉR collectif et que, dans le cas de 14 % des employés, l'employeur verse des contributions au REÉR collectif des employés. En tout, près de 50 % des employés reçoivent un soutien financier de leur employeur dans la préparation de leur retraite. Les résultats de l'enquête indiquent aussi que la proportion des femmes qui reçoivent un soutien financier de leur employeur est plus faible que celle des hommes.

8.2 Raisons qui expliquent le manque de préparation

Environ 9 % des travailleurs indépendants ne possédaient aucun des actifs matériels ou financiers énumérés ci-dessus au moment de l'enquête. On leur a demandé de donner la principale raison pour laquelle ils n'ont pas encore commencé à se préparer financièrement à la retraite. Près des trois quarts ont affirmé que la principale raison est qu'ils ne peuvent pas se permettre d'épargner actuellement ; en outre, 13,5 %* considèrent qu'il est trop tôt pour se préparer à la retraite. Plus de 60 % de ceux ayant affirmé qu'il était trop tôt ont moins de 40 ans.

8.3 Récapitulation

Les résultats de l'ETI montrent qu'une majorité écrasante des travailleurs indépendants ont accumulé certains actifs, même les plus jeunes. L'ETI montre également que la majorité des travailleurs indépendants possèdent plus d'un instrument d'épargne. Il est toutefois impossible de dire si les travailleurs indépendants sont suffisamment préparés financièrement pour la retraite et dans quelle mesure la transition à la retraite sera vraisemblablement facile.

Pour savoir si les travailleurs indépendants sont suffisamment bien préparés à la retraite, il faudrait une estimation de la valeur de leurs actifs. Pour déterminer dans quelle mesure la transition sera vraisemblablement facile, il faudrait en principe beaucoup plus d'information. Premièrement, la composition du patrimoine compte : l'entreprise en représente une partie, souvent sous forme d'actifs matériels, qui sera peut être illiquide, et il se peut que la seule façon d'y avoir accès soit de vendre l'entreprise à titre définitif. Selon la récente Enquête sur la sécurité financière[2], environ le tiers de l'ensemble des actifs des travailleurs indépendants revêt la forme des capitaux de leur entreprise[3]. Deuxièmement, la valeur de l'entreprise peut dépendre du cycle économique. Il peut être difficile pour les travailleurs indépendants de prendre leur retraite lorsqu'ils l'avaient prévu, si, pour ce faire, ils doivent liquider leur entreprise pendant un creux du cycle économique.

Les 9 % des travailleurs indépendants qui n'ont pas commencé à se préparer financièrement à la retraite peuvent représenter une source de préoccupation pour les analystes. Il se peut toutefois que l'ETI ne se prête pas à une meilleure analyse de leur situation, puisqu'elle renferme peu d'observations sur lesquelles fonder celle-ci.

Notes

[1] La valeur marchande de ces actifs n'est pas connue.

[2] Cette enquête est décrite dans Statistique Canada (2001a).

[3] Cette statistique est calculée pour les personnes seules et les familles économiques (deux personnes ou plus qui habitent le même logement et qui sont apparentées par les liens du sang, le mariage, une union de fait ou l'adoption) et dont le principal soutien économique est un travailleur indépendant.

Appartenance à diverses associations

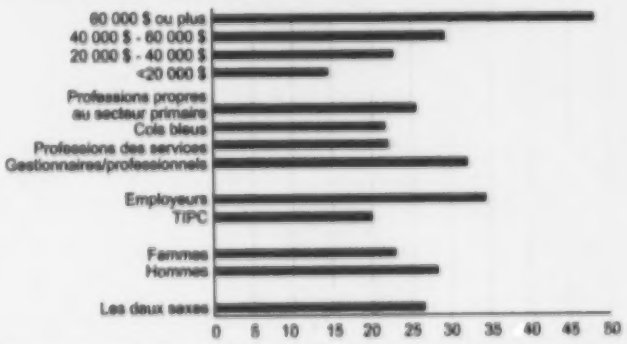
Les travailleurs indépendants peuvent appartenir à diverses associations, pour une multitude de raisons. Pour certains, l'appartenance peut être une exigence de leur profession ou de leur métier : c'est vraisemblablement le cas de nombreux professionnels (du droit, de la médecine, du génie, etc.), de gens de métier (électriciens, plombiers, etc.) et des travailleurs de certaines autres professions (la comptabilité, par exemple). Il se peut que certains travailleurs indépendants se joignent de plein gré à d'autres associations parce qu'elles sont une source utile d'information sur l'actualité dans le milieu, qu'elles offrent des occasions de réseautage, ou qu'elles représentent le moyen d'obtenir de la formation ou de l'information sur la formation. Les associations peuvent également améliorer les réseaux sociaux des travailleurs indépendants, ce qui compense l'isolement attribuable à l'absence relative de collègues.

Dans le cadre de l'Enquête sur le travail indépendant (ETI), on a interrogé les travailleurs indépendants au sujet de leur appartenance à des associations de ce genre et aux avantages qu'ils peuvent éventuellement en tirer. Comme plus de la moitié des travailleurs indépendants ne sont membres d'aucune association, on trouvera également dans ce chapitre les principales raisons pour lesquelles certains travailleurs indépendants n'appartiennent à aucune association.

9.1 Appartenance à diverses associations

Environ le quart des travailleurs indépendants affirment qu'ils sont tenus d'appartenir à une association, qu'il s'agisse d'une association professionnelle ou commerciale. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à devoir respecter cette exigence. C'est également plus fréquent chez les employeurs que chez les TIPC. Au surplus, les gestionnaires et les professionnels sont plus susceptibles d'avoir cette obligation, dont la fréquence augmente avec le niveau de revenu, atteignant près de 50 % chez les travailleurs indépendants qui gagnent 60 000 $ ou plus.

Graphique 9.1 **Proportion des travailleurs indépendants membres d'associations à appartenance obligatoire**



Environ 31 % des travailleurs indépendants se joignent de leur plein gré à une association professionnelle ou commerciale qui a pour objet de représenter leurs intérêts. Les employeurs sont environ deux fois plus susceptibles que les TIPC d'appartenir à ce genre d'association, et les hommes sont plus susceptibles que les femmes. Les gestionnaires et professionnels de même que ceux

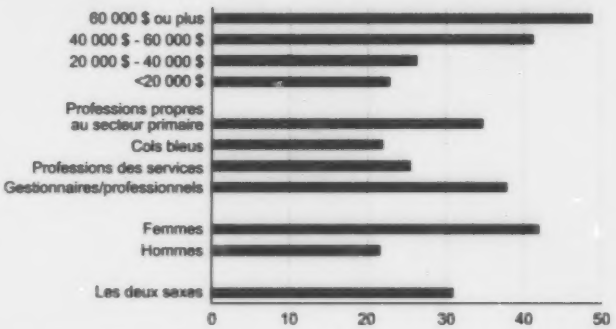
des professions propres au secteur primaire sont plus susceptibles d'appartenir à une association de ce genre. L'incidence de l'appartenance augmente également avec le niveau de revenu, atteignant là encore près de 50 % chez les travailleurs indépendants qui gagnent 60 000 $ ou plus.

Il y a également un chevauchement considérable en ce qui concerne l'appartenance obligatoire ou l'appartenance facultative à une association, car 43,8 % des travailleurs indépendants sont membres d'au moins une association d'un genre ou de l'autre. Les tendances signalées ci dessus se répètent généralement si on considère ensemble les deux genres d'associations.

9.2 Services offerts par les associations

Les avantages éventuels que les membres peuvent tirer d'une association dépendent des services que celle ci offre. Pour approfondir cette question, on a demandé à ceux qui appartiennent à des associations, soit par obligation, soit de leur plein gré, d'indiquer les services qu'elles offrent.

Graphique 9.2 **Proportion des travailleurs indépendants membres d'associations à appartenance facultative**



Pour une grande proportion des travailleurs indépendants, les associations sont considérées comme des sources d'information. En effet, le tableau 9.1 montre que près des trois quarts des membres ont répondu que des associations leur fournissent des renseignements sur la formation, tandis que les deux tiers répondent qu'elles leur donnent des occasions d'établir des réseaux de travail.

TABLEAU 9.1
Membres qui peuvent profiter des services offerts par les associations, en pourcentage[1]

				Statut d'employeur	
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	TIPC	Employeurs
Renseignements sur la formation	73,2				
Occasions d'établir des réseaux de travail	67,1	65,3	71,5		
Formation	62,8				
Tarifs de groupe pour un régime de soins de santé	53,7	56,5	47,1	49,1	56,9
Tarifs de groupe pour un régime de soins dentaires	45,1	48,4	37,4	40,0	48,6
Tarifs de groupe pour une assurance invalidité	45,4	48,2	38,9	41,4	48,2

[1] Question posée aux répondants dont l'appartenance à une association est obligatoire ou facultative.

Plus concrètement, environ 60 % des travailleurs indépendants qui font partie d'une ou de plusieurs associations peuvent se prévaloir de la formation qu'elles offrent. De plus, environ 50 % peuvent profiter de tarifs de groupe pour des régimes de soins de santé, de soins dentaires ou d'assurance invalidité par l'entremise de leur association.

Près de 50 % de ceux qui adhèrent à un régime de soins dentaires et qui font partie d'une association offrant un tel régime se sont assurés par l'entremise de l'association. De même, environ 40 % des travailleurs indépendants qui ont une assurance de soins de santé complémentaires et qui font partie d'une association se sont assurés par son entremise. De plus, les travailleurs indépendants de sexe masculin qui sont membres d'une association sont plus susceptibles d'adhérer à un régime de soins dentaires ou de soins de santé complémentaires[1].

En général, comme on le voit dans le tableau 9.1, les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'être membres d'associations qui offrent ces avantages, à cette exception que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à citer les occasions de réseautage que leur offrent leurs associations . Les tarifs de groupe pour les régimes d'assurance offerts par l'entremise d'une association sont mentionnés plus fréquemment par les employeurs que par les TIPC.

Dans l'ensemble, ces services aux membres sont plus susceptibles d'être offerts aux gestionnaires et aux professionnels, et les moins susceptibles d'être offerts aux personnes qui exercent des professions propres au secteur primaire. Selon le genre d'association, on peut établir le classement suivant : ceux qui n'appartiennent qu'à des associations à participation facultative sont moins susceptibles de se voir offrir des services ; suivent ceux qui ne sont membres que d'associations auxquelles ils doivent adhérer ; finalement, les travailleurs indépendants appartenant aux deux genres d'associations sont les plus susceptibles de se voir offrir de tels services. Une exception toutefois : les occasions de réseautage sont citées par une plus vaste proportion des travailleurs indépendants qui appartiennent seulement à des associations obligatoires que de ceux qui appartiennent seulement à des associations facultatives.

9.3 Raisons pour lesquelles les travailleurs indépendants n'appartiennent à aucune association

Un peu plus de la moitié des travailleurs indépendants n'appartiennent à aucune association, peu importe le genre. On leur a demandé d'indiquer la principale raison pour laquelle ils ne faisaient partie d'aucune association[2]. Les deux réponses les plus fréquentes — qui représentent ensemble plus de 50 % de ceux qui ne font pas partie d'une association — sont que les individus ne sont pas intéressés ou ne se sont jamais renseignés au sujet de l'existence d'une association, et qu'il n'existe aucune association dans leur profession ou leur métier. D'autres raisons communes sont que les individus ne sont pas au courant de l'existence d'une association et qu'ils n'ont pas le temps (qu'ils sont trop occupés pour participer). Peu d'individus citent le fait que l'appartenance à une association n'en vaut pas la peine ou « toute autre raison ».

Aucune différence statistiquement significative ne se dégage du profil des réponses des hommes et des femmes. Les seules différences importantes entre les TIPC et les employeurs sont que ces derniers sont plus susceptibles d'indiquer qu'ils n'ont pas le temps de faire partie d'une association et moins susceptibles de ne pas être au courant de l'existence d'une association.

Le tableau 9.2 révèle que les travailleurs indépendants des professions propres au secteur primaire sont plus susceptibles d'indiquer qu'ils ne sont pas intéressés (ou, ils ne se sont jamais renseignés au sujet de l'existence d'une association). Ceux des professions des services sont plus susceptibles d'affirmer qu'il n'existe pas d'association dans leur domaine.

TABLEAU 9.2
Raisons pour lesquelles les travailleurs indépendants ne font pas partie d'une association, en pourcentage[1]

		Statut d'employeur		Groupes de professions[2]			
	Tous	TIPC	Employeurs	1	2	3	4
Pas intéressés — ne se sont jamais renseignés	28,8	28,2	29,7	26,6	26,9	28,8	40,5
Pas d'associations dans le domaine	24,6	25,3	23,4	21,4	30,7	26,1	16,3*
Pas au courant de leur existence	17,4	19,7	13,3	16,3	17,7	16,8	21,4*
Pas le temps — trop occupés pour participer	15,6	13,7	19,0	18,1	13,6	14.8	14,1*

[1] Question posée aux répondants qui n'appartiennent à aucune association.
[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
* Estimation de qualité marginale.

9.4 Récapitulation

Les associations représentent fréquemment une source d'information pour les travailleurs indépendants ainsi qu'une éventuelle source directe de formation. Elles peuvent remplir un autre rôle important, celui d'intermédiaires pour les fournisseurs de formation intéressés à faire connaître leurs services et à recueillir de l'information au sujet des besoins des travailleurs indépendants en matière de formation. Par le réseautage, elles peuvent aider les travailleurs indépendants à s'accommoder des fluctuations de la demande, en leur offrant un moyen de trouver des sous traitants ou d'offrir eux mêmes leurs services en sous-traitance.

Plus de 40 % des travailleurs indépendants appartiennent à une association. Il est difficile de déterminer si la société et les travailleurs indépendants profiteraient de taux d'inscription plus élevés. Ce qui est clair cependant, c'est qu'environ 45 % des travailleurs indépendants qui ne sont pas membres d'une association pourraient être intéressés à en faire partie s'ils étaient au courant de l'existence d'une association dans leur domaine ou s'ils avaient plus d'information au sujet des services offerts par les associations.

Notes

[1] Comme on l'a vu dans le chapitre 7, qui portait sur les régimes de soins dentaires, de soins de santé complémentaires et d'assurance invalidité.

[2] Implicitement, il doit s'agir ici d'associations auxquelles l'adhésion n'est pas obligatoire dans la profession ou le métier du répondant.

Conclusion

Le présent rapport donne un aperçu des résultats de l'Enquête sur le travail indépendant (ETI) ; celle-ci avait pour objet de recueillir de l'information sur la situation des travailleurs indépendants au Canada en 2000. En conclusion, il convient d'examiner certains faits à propos des travailleurs indépendants — certains dont on disposait déjà, d'autres révélés par cette enquête et, enfin, d'autres qui doivent être examinées plus à fond — et d'examiner les limites d'une telle enquête.

Depuis environ vingt-cinq ans, la part du travail indépendant dans l'emploi total a augmenté. Beaucoup estiment que le léger recul observé au cours des deux dernières années est strictement attribuable à des facteurs cycliques. La part que les femmes occupent parmi les travailleurs indépendants a augmenté au cours de la même période, pour atteindre aujourd'hui le tiers, et elle devrait continuer de s'accroître à l'avenir. Dans l'ensemble, l'ETI brosse un tableau positif du travail indépendant au Canada, notamment en montrant que plus de la moitié des travailleurs indépendants ont choisi cette voie de leur plein gré et que la majorité d'entre eux, au moment de l'enquête, ne souhaitaient pas devenir des employés.

L'ETI montre que près de 80 % des travailleurs indépendants ont suivi une formation formelle ou informelle pendant la période de référence. Compte tenu de l'importance du perfectionnement des compétences pour l'augmentation de la productivité et la réussite économique individuelle, cette constatation est rassurante. Étant donné la situation particulière des travailleurs indépendants, qui accomplissent généralement de longues semaines de travail et dont les besoins en matière de formation ne sont peut être pas typiques, on pouvait s'attendre à ce que l'ETI confirme que le taux de participation à la formation formelle chez les travailleurs indépendants est relativement faible, à environ 25 %. L'ETI montre également que pratiquement chaque travailleur indépendant qui reçoit une formation formelle participe aussi à des activités d'apprentissage informel.

Par ailleurs, L'ETI présente des données inédites sur les aspects de leur travail qui plaisent ou qui déplaisent aux travailleurs indépendants. Il est intéressant de constater que les valeurs entrepreneuriales communément associées au travail indépendant sont les éléments que la majorité aime le plus au sujet de leur statut, tandis que l'incertitude et l'insécurité associées au travail indépendant de même que les fluctuations du revenu et les problèmes de liquidités qu'elles créent sont les éléments qui déplaisent au plus grand nombre. Ces aspects qui plaisent et qui déplaisent aux travailleurs indépendants reflètent assez bien les notions de contrôle sur le travail et de risque qui les distinguent des employés.

L'attitude des travailleurs indépendants peut être appréhendée en considérant les circonstances dans lesquelles ils ont choisi le travail indépendant ainsi que par leur intérêt à l'égard d'un emploi rémunéré au moment de l'enquête. Même si l'ETI brosse un tableau positif du travail indépendant, elle révèle également certaines sources de préoccupation. Bien que près de 70 % des travailleurs indépendants soient satisfaits de leur situation actuelle, puisqu'ils n'expriment pas le désir de cesser de travailler à titre indépendant pour devenir des

employés, il demeure qu'une minorité importante d'entre eux ne le sont pas. C'est-à-dire que près de 60 % des travailleurs indépendants le sont « par choix » et 10 % s'y sont « adaptés », alors que la minorité insatisfaite se compose d'environ 12 % de travailleurs indépendants « involontaires » et de 18 % de travailleurs indépendants « découragés ».

L'ETI montre que l'attitude des travailleurs indépendants à leur propre compte (TIPC) diffère considérablement de celle des travailleurs indépendants qui sont des employeurs, car à peine plus de la moitié des TIPC le sont « par choix », alors que c'est le cas de près de 70 % des employeurs. Par ailleurs, l'attitude envers le travail indépendant diffère selon la façon dont l'emploi d'emploi antérieur s'était terminé : qu'ils soient des TIPC ou des employeurs, ceux qui avaient perdu cet emploi sont moins susceptibles d'être des travailleurs indépendants « par choix » que ceux qui avaient démissionné de cet emploi ou qui étaient tout simplement « devenus des travailleurs indépendants ». De plus, cette attitude est aussi clairement corrélée aux difficultés financières personnelles que les travailleurs indépendants ont pu éprouver du fait de leur travail indépendant.

Les résultats de l'enquête en ce qui concerne l'attitude des travailleurs indépendants nous amènent à faire deux conjectures. La première a trait à la composition vraisemblable du stock des travailleurs indépendants et la seconde à un problème que posent souvent les données transversales.

La première conjecture est que l'autosélection s'effectue vraisemblablement de telle façon que plus les travailleurs indépendants le sont depuis longtemps, plus ils sont susceptibles d'être assez satisfaits de leur situation. En d'autres termes, ceux qui sont systématiquement insatisfaits sont plus susceptibles de quitter le travail indépendant pour un emploi rémunéré. Cette conjecture repose sur quelques observations. Premièrement, selon l'ETI, plus ils sont travailleurs indépendants depuis longtemps, plus il est vraisemblable qu'ils appartiennent à la catégorie des travailleurs indépendants « par choix ». L'enquête montre également que la somme des parts des catégories « par choix » et « adaptées » a tendance à augmenter avec le temps. Deuxièmement, des études comme celle de Lin et coll. (2000) ont montré qu'un grand nombre d'individus vient grossir les rangs des travailleurs indépendants chaque année, mais qu'un grand nombre quitte ces rangs aussi ; la somme de ces mouvements représente environ 40 % du stock chaque année. Ces études ont également montré que la probabilité de quitter le travail indépendant diminue avec la durée d'occupation.

Cette conjecture a des répercussions sur le plan des politiques. L'ETI montre très clairement que ceux qui sont des travailleurs indépendants depuis moins de deux ans sont plus susceptibles de s'intéresser à un régime d'assurance-revenu, peut-être parce qu'ils aimeraient bénéficier d'une protection semblable à celle qu'ils avaient lorsqu'ils étaient employés. Elle montre également que l'intérêt que susciterait un tel régime diminue à mesure qu'augmente la durée d'occupation. Il est donc probable qu'un régime d'assurance-revenu suscite plus d'intérêt de ceux qui n'ont pas encore décidé si le travail indépendant représente ou non une option à long terme pour eux.

La deuxième conjecture est qu'il est probable que l'attitude de certains travailleurs indépendants affiche des fluctuations à court terme. Par exemple, il est possible que certains oscillent entre les catégories « involontaires » et « adaptées ». L'ETI montre qu'environ un sixième des travailleurs indépendants qui le sont depuis cinq à dix ans affichent l'attitude des travailleurs indépendants « involontaires ». Il semble peu probable qu'une personne résolue à quitter le travail indépendant pour trouver un emploi rémunéré " à un salaire approprié pour quelqu'un possédant son expérience et son niveau de scolarité " ait été incapable de le faire après cinq ans de recherche. On peut en déduire que l'attitude envers le travail indépendant variera vraisemblablement selon les fluctuations économiques, que celles-ci touchent une seule branche d'activité, une seule région ou l'économie canadienne dans son ensemble. Il est donc possible que les travailleurs indépendants classés dans les catégories « découragées » ou « involontaires », se retrouvent quelques mois plus tard dans les catégories « par choix » et « ajustées », après une reprise économique. En ce sens, l'indicateur de l'attitude utilisé dans ce rapport peut parfois se révéler trompeur[1].

La sécurité financière des travailleurs indépendants peut présenter une autre source de préoccupation, en particulier dans l'optique de la préparation à la retraite. Il y a peut-être lieu de faire preuve d'optimisme, puisque d'après l'ETI, les trois quarts des travailleurs indépendants, jeunes et vieux, possèdent plus d'un genre d'actif et que les neuf dixièmes en ont au moins un genre. Cependant, comme la valeur de ces divers actifs n'est pas connue, l'ETI ne donne qu'une indication rudimentaire de la richesse des travailleurs indépendants, et il faudra attendre les résultats de la récente Enquête sur la sécurité financière pour compléter le tableau.

L'ETI ne nous permet pas de répondre à de nombreuses questions qui nous intéressent au sujet des travailleurs indépendants. Certaines de ces questions pourraient être abordées dans le cadre de futures enquêtes. Par exemple, on entend dire parfois que pour beaucoup, le travail indépendant est un choix de carrière temporaire intéressant lorsque leurs enfants sont en bas âge. L'ETI recueille peu d'information sur le nombre d'enfants des travailleurs indépendants et leur âge, et ne permet pas de cerner ceux qui ont choisi temporairement le travail indépendant pour mieux équilibrer travail et vie familiale. Les prochaines enquêtes devront intégrer de nouvelles stratégies pour aborder le problème des travailleurs nominalement indépendants, ce qui pourra nécessiter une meilleure définition des concepts de la dépendance économique et du risque associés au travail indépendant. De meilleures mesures de la situation financière des travailleurs indépendants permettraient peut être également de déterminer ceux qui s'intéresseraient à un régime d'assurance-revenu. Dans d'autres cas, il est impossible de répondre à des questions qui nous intéresseraient à partir des résultats de l'ETI, parce qu'elles reposent sur une composante temporelle et qu'elles nécessiteraient des données longitudinales[2].

L'ETI n'est que l'une des nombreuses enquêtes dont nous disposons pour examiner les marchés du travail au Canada. Il faut également se souvenir que la population visée par l'ETI est dominée par ceux qui sont des travailleurs indépendants depuis longtemps. À ce titre, cette enquête est probablement assez appropriée pour examiner des enjeux liés à la « qualité » du travail. D'autres enquêtes permettraient aux analystes d'observer tous ceux qui ont été des travailleurs indépendants au cours d'une année ou même sur de plus longues périodes. Étant donné l'ampleur des flux d'entrée et de sortie qui ont été observés dans le travail indépendant, ces autres enquêtes nous permettraient peut-être d'observer une population de travailleurs indépendants présentant une image différente, car elle compterait relativement plus de travailleurs indépendants à court terme que l'ETI. Interprétés adéquatement, les résultats de ces enquêtes devraient mener aux mêmes conclusions, mais pourraient également donner lieu à d'autres constatations.

Notes

[1] On pourra envisager, dans d'autres recherches, de déterminer l'importance relative des caractéristiques socio-démographiques des répondants et de la situation économique de leur branche d'activité ou de leur province, parmi les facteurs qui contribuent à expliquer dans quelles catégories se rangent les travailleurs indépendants, soit dans les catégories « par choix » et « adaptés » , ou dans les catégories « découragés » et « involontaires ».

[2] Ce sont des fichiers longitudinaux comme ceux de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) qui permettent le mieux d'examiner les déterminants de la « réussite » des travailleurs indépendants, c'est à dire leur survie. Les conséquences à long terme d'une période de travail indépendant du point de vue de la rémunération pourraient également être examinées grâce à l'EDTR ou à d'autres enquêtes semblables, mais non pas à partir de l'ETI.

Bibliographie

Bernhardt, Irwin (1994) « Comparative advantage in self-employment and paid work », *Revue canadienne d'économique*, volume XXVII, numéro 2, 273-289.

Bowlby, Geoff (2001) « Le marché du travail : bilan de fin d'année », *L'Emploi et le revenu en perspective*, Janvier 2001, volume 2, numéro 1, Statistique Canada, numéro 75-001 au catalogue.

Blanchflower, David G. (2000) « Self-employment in OECD countries », *Labour Economics*, 2000, volume 7, numéro 1, 471-505.

Blanchflower, David G. et Andrew J. Oswald (1998) « What Makes an Entrepreneur? » *Journal of Labor Economics*, 1998, volume 16, numéro 1, 26-60.

Blanchflower, David G. et Andrew J. Oswald, Alois Stutzer (2000) *Latent Entrepreneurship Across Nations*, miméographe.

Devine, Theresa J. (1994) « Characteristics of self-employed women in the United States », *Monthly Labor Review*, mars 1994, volume 117, numéro 3, 20-34.

Dunn, Thomas et Douglas Holtz-Eakin (2000) « Financial Capital, Human Capital, and the Transition to Self-Employment: Evidence from Intergenerational Links », *Journal of Labor Economics*, volume 18, numéro 2, 282-305.

Evans, David S. et Linda S. Leighton (1989) « Some Empirical Aspects of Entrepreneurship », *American Economic Review*, volume 79, 519-535.

Gardner, Arthur (1996) *Travailleurs autonomes*, Statistique Canada et Prentice Hall Canada inc., numéro 96-316F au catalogue.

Gauthier, James et Richard Roy (1997) *Tendances divergentes du travail indépendant au Canada*, Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, document de recherche R-97-13F, août 1997. Disponible au site Web : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/stratpol/arb/publications/research/r-97-13f.shtml (novembre 2001)

Hamilton Barton (2000) « Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns to Self-Employment », *Journal of Political Economy*, volume 108, numéro 3, 604-631.

Hughes, Karen D. (1999) *Gender and Self-employment in Canada: Assessing Trends and Policy Implications*, CPRN Study no. W4, Changing Employment Relationship Series.

Hughes, Karen D. (2001) *Le perfectionnement et la formation des travailleurs indépendants du Canada*, Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada.

Développement des ressources humaines Canada (2000) *Le travail autonome à son compte au Canada*, Novembre 2000, Étude bilan, Évaluation et développement des données, Politique stratégique, Disponible au site Web : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/stratpol/edd/OASECx.shtml (novembre 2001)

Le, Anh T. (1999) « Empirical Studies of Self-Employment », *Journal of Economic Surveys*, volume 13, numéro 4, 381-416.

Léonard, André (2001) « Changements dans les caractéristiques socioéconomiques de la population et participation aux activités de formation », *Revue trimestrielle de l'éducation*, août 2001, volume 7, numéro 4, numéro 81-003 au catalogue.

Lin, Zhengxi, Janice Yates, et Garnett Picot (1999) « Rising Self-Employment in the Midst of High Unemployment: An Empirical Analysis of Recent Developments in Canada », *Canadian Business Economics*, volume 7, numéro 4, 65-78.

Lin, Zhengxi, Garnett Picot et Janice Compton (2000) « The Entry and Exit Dynamics of Self-Employment in Canada », *Small Business Economics*, volume 15, numéro 2, 105-125.

Lipsett, Brenda et Mark Reesor (1997) *Flexible Work Arrangements: Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*, Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, document de recherche R-97-10E, Juin 1997. Disponible au site Web : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/arb/publications/research/r-97-10e.pdf (novembre 2001)

Marshall, Katherine (1999) « Travail autonome en couple », *L'Emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, hiver 1999, volume 11, numéro 4, numéro 75-001-XPE au catalogue.

Marshall, Katherine (2001) « Utilisation de l'ordinateur au travail », *L'Emploi et le revenu en perspective*, mai 2001, volume 2, numéro 5, numéro 75-001-XIF au catalogue.

OCDE (2000) « La renaissance partielle de l'emploi indépendant », chapitre 5 de *Perspective de l'emploi de l'OCDE*.

Rosen, Sherwin (1985) « Implicit Contracts: A Survey », *Journal of Economic Literature*, septembre 1985, volume 23, numéro 3, 1144-1175.

Rubenson, Kjell (2001) « Offre et demande en éducation et en formation des adultes », chapitre 1 in *Un rapport sur l'éducation et formation des adultes au Canada : apprentissage et réussite*, Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada.

Statistique Canada (1997) « Les travailleurs indépendants », *Le point sur la population active*, Automne 1997, volume 1, numéro 3.

Statistique Canada (1998) *Les horaires et conditions de travail de années 90*, rapport analytique numéro 8, Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages, Statistique Canada, numéro 71-535 au catalogue.

Statistique Canada (2001)*Guide de l'Enquête sur la population active*, de Statistique Canada, révisé en février 2001, numéro 71-543-GIE au catalogue, disponible au site Web de Statistique Canada: www.statcan.ca

Statistique Canada (2001) *L'avoir et la dette des Canadiens : un aperçu des résultats de l'Enquête sur la sécurité financière*, nº 13-595 au catalogue, disponible au site Web de Statistique Canada: www.statcan.ca

Statistique Canada. (2001b). *L'avoir et la dette des Canadiens : un aperçu des résultats de l'Enquête sur la sécurité financière*, nº 13-595 au catalogue

Statistique Canada (2001a) Enquête sur le travail indépendant, 2001 : Guide de l'utilisateur des micro-données, division des enquêtes spéciales, Statistique Canada, numéro 71M0017XCB (CD-ROM) au catalogue.

Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada (2001a) *Un rapport sur l'éducation et formation des adultes au Canada : apprentissage et réussite*, disponible au site Web : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/stratpol/arb/publications/books/education/adultes.pdf (novembre 2001)

Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada (2001b) *Pratiques de ressources humaines : Perspectives des employeurs et des employés*, La série sur le milieu de travail en évolution, numéro 71-584-MPF au catalogue, numéro 1. Disponible au site Web : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/stratpol/arb/publications/books/quest/personnel_demande.pdf (novembre 2001)

Annexe A, Tableaux statistiques accompagnant le chapitre 2

TABLEAU A.1
Répartition des travailleurs indépendants et employés par groupe de professions

Groupes de professions	Travailleurs indépendants	Employés[1]
Gestionnaires/professionnels	42,1	30,0
Professions des services	25,0	44,0
Cols bleus	21,2	24,3
Professions propres au secteur primaire	11,7	1,7

[1] Employés du secteur privé et du secteur public, entre 15 et 69 ans, qui travaillaient à temps plein ou à temps partiel au moment de l'Enquête sur la population active d'avril 2000. Les étudiants à temps plein sont exclus.

TABLEAU A.2
Répartition des travailleurs indépendants par groupe de professions

Professionnels et gestionnaires (42,1 % des travailleurs indépendants)	Pondération (%) dans le groupe de professions
Directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement	29,5
Autres directeurs n.c.a.[1]	14,3
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	12,6
Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé	11,3
Personnel professionnel des soins de santé	7,9
Personnel professionnel des arts et de la culture	7,3
Juges, avocats, psychologues, travailleurs sociaux, ministres du culte et agents des politiques et des programmes	6,3
Directeurs spécialistes	4,1*
Personnel d'administration des finances et des assurances	4,0*
Personnel administratif et de réglementation	&
Cadres supérieurs	&
Enseignants	&
Professionnels en sciences infirmières	&
Chefs et cuisiniers	&

Professions des services (25,0 % des travailleurs indépendants)	Pondération (%) dans le groupe de professions
Personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des acheteurs de grains	22,3
Personnel de la vente et des services n.c.a.[1]	21,2
Personnel de soutien familial et de garderie	19,8
Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	10,9
Personnel de bureau	5,4*
Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	5,2*
Personnel de supervision des ventes et des services	4,1*
Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion, n.c.a.[1]	3,9*
Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé	&
Secrétaires	&
Personnel de supervision du travail de bureau	&
Personnel de l'hébergement et des voyages et préposés dans les sports et les loisirs	&
Personnel de soutien des services de santé	&
Vendeurs et commis-vendeurs	&
Personnel des services de protection	&

(suite)

TABLEAU A.2
Répartition des travailleurs indépendants par groupe de professions

Cols bleus (21,2 % des travailleurs indépendants)	Pondération (%) dans le groupe de professions
Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports	26,9
Personnel des métiers de la construction	20,7
Conducteurs de matériel de transport et pers. assimilé, sauf les manoeuvres	19,3
Autres métiers n.c.a.[1]	10,4
Mécaniciens	6,0*
Surveillants dans la fabrication	4,5*
Mécaniciens de machines fixes, opérateurs de réseaux électriques et électriciens et monteurs de télécommunications	3,4*
Conducteurs de machines dans la fabrication	3,4*
Conducteurs d'équipement lourd et grutiers et foreurs	&
Monteurs dans la fabrication	&
Machinistes, personnel du formage, profilage et montage du métal	&
Aides de soutien des métiers, manoeuvres en construction et de transport et personnel assimilé	&
Manoeuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique	&
Professions propres au secteur primaire (11,7 % des travailleurs indépendants)	Pondération (%) dans le groupe de professions
Professions propres à l'agriculture sauf les manoeuvres	84,1
Professions propres à l'exploitation forestière, minière, pétrolière et gazéifère et à la pêche, sauf les manoeuvres	15,2
Personnel élémentaire de la production primaire	0,7#

[1] NCA : non classé ailleurs; Classification type des professions de 1991.
* Estimation de qualité marginale.
& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.
\# Estimation de qualité inacceptable.

TABLEAU A.3
Répartition selon le sexe des groupes de professions, travailleurs indépendants et employés

Travailleurs indépendants		Groupes de professions[1]			
	Total	1	2	3	4
Hommes	67,9	65,7	43,8	92,1	83,8
Femmes	32,1	34,3	56,2	7,9*	16,2
Employés[2]		Groupes de professions[1]			
	Total	1	2	3	4
Hommes	51,9	47,9	35,6	84,5	81,0
Femmes	48,1	52,1	64,4	15,5	19,0

Répartition selon le groupe de professions, des travailleurs et travailleuses indépendants

	Groupes de professions[1]			
	1	2	3	4
Les deux sexes	42,1	25,0	21,2	11,7
Hommes	40,8	16,2	28,7	14,4
Femmes	45,0	43,8	5,2*	5,9

[1] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[2] Employés du secteur privé et du secteur public, entre 15 et 69 ans, qui travaillaient à temps plein ou à temps partiel au moment de l'Enquête sur la population active d'avril 2000. Les étudiants à temps plein sont exclus.
* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU A.4
Répartition selon le statut d'employeur des groupes de professions, et répartition selon le statut d'employeur et le sexe

Groupes de professions[1]					Statut d'employeur, par sexe			Sexe, par statut d'employeur	
	1	2	3	4		Hommes	Femmes		TIPC	Employeurs
TIPC	39,5	72	58,7	57,7	TIPC	50,4	61,2	Hommes	63,5	73,0
Employeurs	60,5	28	41,3	42,3	Employeurs	49,6	38,8	Femmes	36,5	27,0

[1] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.

TABLEAU A.5
Pyramide des âges des travailleurs indépendants et des employés selon le sexe

Travailleurs indépendants				Employés[1]			
Âge	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Âge	Les deux sexes	Hommes	Femmes
				15-19	2,0	2,2	1,9
15-24	2,3	1,8*	3,2*	20-24	8,7	9,0	8,3
25-29	4,6	4,8	4,3*	25-29	12,6	12,5	12,6
30-34	12,5	11,6	14,3	30-34	13,5	13,6	13,4
35-39	14,6	14,5	14,8	35-39	15,2	15,2	15,2
40-44	17,7	17,1	18,9	40-44	15,5	15,1	16,0
45-49	15,7	15,6	15,9	45-49	12,9	12,3	13,5
50-54	14,4	14,6	13,8	50-54	10,6	10,7	10,6
55-59	10,0	10,9	7,9	55-59	6,0	6,1	5,9
60-64	5,7	6,4	4,2*	60-64	2,5	2,7	2,3
65-69	2,6	2,6*	2,5*	65-69	0,5	0,5	0,4

[1] Employés du secteur privé et du secteur public, entre 15 et 69 ans, qui travaillaient à temps plein ou à temps partiel au moment de l'Enquête sur la population active d'avril 2000. Les étudiants à temps plein sont exclus.
* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU A.6
Âge au moment du début de la période actuelle de travail indépendant[1]

Âge au début du travail indépendant actuel			Répartition selon le sexe, âge du début du travail indépendant		
Âge	Fréquence	Distribution cumulée	Âge	Hommes	Femmes
<17	1,6*				
17-19	2,9	4,6	< 20	83,7	16,3
20-21	3,6	8,2	20-24	71,2	28,8
22-24	8,1	16,2	25-29	70,7	29,3
25-26	6,8	23,0	30-34	69,7	30,3
27-29	11,4	34,4	35-39	64,0	36,0
30-34	19,2	53,6	40-44	62,4	37,6
35-39	15,7	69,3	45-49	66,0	34,0
40-44	11,7	81,0	50-54	63,7	36,3
45-49	8,9	89,9	55-69	61,7	38,3
50-54	6,8	96,7			
55-59	2,4	99,1			
60-69	0,9*	100,0			

[1] D'après des données non publiées de l'ETI.
* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU A.7
Répartition selon le niveau de scolarité, travailleurs indépendants et employés

	Travailleurs indépendants			Employés[1]		
Niveau de scolarité	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Les deux sexes	Hommes	Femmes
Études secondaires inachevées	17,6	19,8	13,0	14,3	16,2	12,2
Diplôme d'études secondaires[2]	27,5	26,1	30,7	31,1	30,5	31,8
Certificat ou diplôme postsecondaire	31,4	30,5	33,5	34,2	33,6	34,8
Grade universitaire	23,4	23,7	22,9	20,4	19,8	21,1

[1] Employés du secteur privé et du secteur public, entre 15 et 69 ans, qui travaillaient à temps plein ou à temps partiel au moment de l'Enquête sur la population active d'avril 2000. Les étudiants à temps plein sont exclus.
[2] Y compris ceux qui ont fait des études postsecondaires partielles.

TABLEAU A.8
Répartition selon le niveau de scolarité des travailleurs indépendants et employés, différentes tranches d'âge

	Travailleurs indépendants Niveau de scolarité[1]						Employés[2] Niveau de scolarité[1]				
Âge	*A*	*B*	*C*	*D*	Total	Âge	*A*	*B*	*C*	*D*	Total
15-29	10,8*	34,0	30,3	25,0	100	15-29	12,0	37,5	32,0	18,5	100
30-39	12,3	29,1	32,9	25,7	100	30-39	10,4	28,5	37,8	23,3	100
40-49	16,7	27,9	33,3	22,1	100	40-49	14,7	30,8	34,5	19,9	100
50-59	21,7	23,6	30,8	23,9	100	50-59	20,5	28,6	31,5	19,4	100
60-69	32,5	27,2	22,0	18,3*	100	60-69	30,7	24,0	27,6	17,7	100

[1] *A*, études secondaires inachevées; *B*, diplôme d'études secondaires (y compris études postsecondaires partielles); *C*, certificat ou diplôme postsecondaire; *D*, grade universitaire.
[2] Employés du secteur privé et du secteur public, entre 15 et 69 ans, qui travaillaient à temps plein ou à temps partiel au moment de l'Enquête sur la population active d'avril 2000. Les étudiants à temps plein sont exclus.

TABLEAU A.9
Proportion des travailleurs indépendants dont le conjoint est leur partenaire d'affaire, selon le sexe

Question : Est-ce que votre conjoint(e) est votre partenaire d'affaire ?[1]			
Conjoint est partenaire	Les deux sexes	Hommes	Femmes
Oui	30,7	28,4	35,9
Non	69,3	71,6	64,1

[1] Pour les répondants qui ont un conjoint (marié ou en union de fait).

F2

TABLEAU A.10
Répartition des travailleurs indépendants et des employés par branche d'activité

	Travailleurs indépendants	Employés[1]
Services professionnels, scientifiques et techniques	15,1	5,1
Construction	12,6	4,2
Commerce de détail	9,7	10,6
Autres services	8,9	3,7
Agriculture	8,8	0,9
Soins de santé et assistance sociale	8,3	11,2
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	6,3	3,1
Transport et entreposage	5,9	5,5
Finance, assurances, immobilier et location	5,0	6,2
Commerce de gros	4,3	4,0
Information, culture et loisirs	4,1	5,5
Hébergement et services de restauration	2,8	4,1
Fabrication de biens durables	2,3	10,6
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	2,1	1,8
Fabrication de biens non durables	2,0	8,1
Services d'enseignement	1,8*	7,9
Services publics	0,0[2]	1,0
Administrations publiques	0,0[2]	6,5

[1] Employés du secteur privé et du secteur public, entre 15 et 69 ans, qui travaillaient à temps plein ou à temps partiel au moment de l'Enquête sur la population active d'avril 2000. Les étudiants à temps plein sont exclus.
[2] Aucun des travailleurs indépendants interrogés ne travaille dans les domaines des services publics ou de l'administration publique.
* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU A.11
Immigration et âge au moment de l'immigration au Canada

Question : Êtes-vous né au Canada?			
Tous les travailleurs indépendants		Âge à l'immigration[1]	Nés à l'étranger
Oui	82,3	Moins de 15 ans	36,8
Non	17,7	15 à 29 ans	34,7
		30 ans ou plus	28,5

[1] D'après la question « En quelle année avez-vous immigré au Canada pour la première fois? » qui a été posée aux répondants qui ne sont pas nés au Canada.

TABLEAU A.12
Répartition des travailleurs indépendants et des employés selon la province et répartition selon le statut d'employeur

			Statut d'employeur	
Provinces	Employés[1]	Travailleurs indépendants	TIPC	Employeurs
Provinces de l'Atlantique	7,0	5,6	44,3	55,7
Québec	23,6	22,2	52,0	48,0
Ontario	39,6	37,1	55,0	45,0
Manitoba	3,7	3,8	53,1	46,9
Saskatchewan	2,9	4,4	57,7	42,3
Alberta	10,3	11,8	53,9	46,1
Colombie-Britannique	12,8	15,1	56,1	43,9

[1] Employés du secteur privé et du secteur public, entre 15 et 69 ans, qui travaillaient à temps plein ou à temps partiel au moment de l'Enquête sur la population active d'avril 2000. Les étudiants à temps plein sont exclus.

TABLEAU A.13
Répartition des travailleurs indépendants et des employés dans les trois plus grandes villes du Canada et selon le groupe de professions

	Travailleurs indépendants			Employés[1]
Montréal	10,5			11,9
Toronto	14,5			16,9
Vancouver	6,4			7,1
Autres villes ou régions	68,6			64,1
		Groupes de professions[2]		
	1	2	3	4
Trois grandes villes	39,2	33,8	26,6	6,9#
Autres villes ou régions	60,8	66,1	73,4	93,1

[1] Employés du secteur privé et du secteur public, entre 15 et 69 ans, qui travaillaient à temps plein ou à temps partiel au moment de l'Enquête sur la population active d'avril 2000. Les étudiants à temps plein sont exclus.
[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
Estimation de qualité inacceptable.

TABLEAU A.14
Répartition des TIPC et employeurs, selon diverses caractéristiques

	Groupes de professions[1]				Niveau de scolarité[2]			
	1	2	3	4	*A*	*B*	*C*	*D*
TIPC	30,9	33,5	23,1	12,5	20,0	28,2	32,9	18,9
Employeurs	55,2	15,2	18,9	10,7	14,8	26,8	29,7	28,7
	Tranche d'âge							
	15-29	30-39	40-49	50-59	60-69	A un conjoint		
TIPC	8,6	31,2	28,6	23,2	8,3	74,3		
Employeurs	5,0	22,4	38,9	25,6	8,1	86,4		

[1] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[2] *A*, études secondaires inachevées; *B*, diplôme d'études secondaires (y compris études postsecondaires partielles); *C*, certificat ou diplôme postsecondaire; *D*, grade universitaire.

Annexe B, Tableaux statistiques accompagnant le chapitre 3

TABLEAU B.1

Répartition des travailleurs indépendants et des employés, selon le statut d'emploi, et distribution par statut d'emploi, selon les groupes de professions et le statut d'employeur

Travailleurs indépendants			Employés[1]		
Les deux sexes	Hommes	Femmes	Les deux sexes	Hommes	Femmes
Temps plein 87,5	92,5	76,8	87,2	95,1	78,6
Temps partiel 12,5	7,5	23,2	12,8	4,9	21,4

Travailleurs indépendants					
Groupes de professions[2]				Statut d'employeur	
	1	2	3	4	TIPC	Employeurs
Temps plein	88,3	79,8	93,1	91,0	81,9	94,1
Temps partiel	11,7	20,2	6,9	9,0	18,1	5,9

[1] Employés du secteur privé et du secteur public, entre 15 et 69 ans, qui travaillaient à temps plein ou à temps partiel au moment de l'Enquête sur la population active d'avril 2000. Les étudiants à temps plein sont exclus.

[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.

TABLEAU B.2

Heures moyennes travaillées par les travailleurs indépendants et les employés, selon certaines caractéristiques

	Travailleurs indépendants	Employés[1]
Tous	45,4	38,0
Temps plein	48,8	40,0
Temps partiel	21,4	22,4
Hommes	47,6	40,5
Femmes	40,6	35,4
Hommes – Temps plein	49,7	41,2
Hommes – Temps partiel	21,3	22,7
Femmes – Temps plein	46,4	38,4
Femmes – Temps partiel	21,5	22,4

Travailleurs indépendants		
Statut d'employeur		
TIPC		42,5
Employeurs		48,7
Sexe et statut d'employeur		
Hommes	TIPC	45,2
	Employeurs	50,0
Femmes	TIPC	37,6
	Employeurs	45,3

[1] Employés du secteur privé et du secteur public, entre 15 et 69 ans, qui travaillaient au moins 11 heures par semaine, selon la variable « heures habituelles par semaine à tous les emplois », au moment de l'Enquête sur la population active d'avril 2000. Les étudiants à temps plein sont exclus.

TABLEAU B.3

Pyramide des heures travaillées habituellement, selon le statut d'employeur

	11-19	20-29	30-34	35-39	40-44	45-59	60-74	75 et plus	Total
TIPC	4,9	12,1	10,2	8,4	22,6	24,0	14,9	2,8*	100,0
Employeurs	1,4*	3,8*	4,7	4,1	26,6	32,1	22,7	4,6	100,0

* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU B.4
Répartition du revenu selon le statut d'employeur, tous les travailleurs indépendants, 1999

	Fréquence			Distribution cumulée, à l'exclusion de « pertes nettes »			
	Tous	TIPC	Employeurs		Tous	TIPC	Employeurs
Perte nette	2,2*	3,3*	&				
Inférieur à 10 000 $	8,0	12,7	3,0*	Inférieur à 10 000 $	8,2	13,2	3,1*
10 000 $ - 15 000 $	8,2	11,8	4,3*	10 000 $ - 15 000 $	16,5	25,4	7,4
15 000 $ - 20 000 $	8,7	10,8	6,6	15 000 $ - 20 000 $	25,5	36,5	14,0
20 000 $ - 25 000 $	7,2	8,5	5,8	20 000 $ - 25 000 $	32,8	45,3	19,9
25 000 $ - 30 000 $	10,2	10,7	9,6	25 000 $ - 30 000 $	43,2	56,3	29,6
30 000 $ - 35 000 $	8,3	8,3	8,2	30 000 $ - 35 000 $	51,6	64,9	37,9
35 000 $ - 40 000 $	9,1	9,0	9,3	35 000 $ - 40 000 $	61,0	74,3	47,3
40 000 $ - 45 000 $	4,6	4,3*	5,0	40 000 $ - 45 000 $	65,7	78,7	52,3
45 000 $ - 50 000 $	4,6	3,8*	5,4	45 000 $ - 50 000 $	70,4	82,6	57,7
50 000 $ - 55 000 $	3,5	3,4*	3,8*	50 000 $ - 55 000 $	74,0	86,1	61,5
55 000 $ - 60 000 $	3,4	2,7*	4,2*	55 000 $ - 60 000 $	77,5	88,9	65,7
60 000 $ - 65 000 $	1,4*	&	1,7*	60 000 $ - 65 000 $	79,0	&	67,5
65 000 $ - 70 000 $	2,0*	&	2,8*	65 000 $ - 70 000 $	81,0	&	70,4
70 000 $ - 75 000 $	2,7	&	3,5*	70 000 $ - 75 000 $	83,7	&	74,0
75 000 $ - 80 000 $	2,4	&	3,0*	75 000 $ - 80 000 $	86,1	&	76,9
80 000 $ - 90 000 $	3,6	&	5,1	80 000 $ - 90 000 $	89,8	&	82,1
90 000 $ ou plus	10,0	2,6*	17,7	90 000 $ ou plus	100,0	100,0	100,0

Note : 10 000 $ - 15 000 $ doit se lire, de 10 000 $ inclusivement à 15 000 $, exclusivement.
* Estimation de qualité marginale.
& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

TABLEAU B.5
Répartition des travailleurs indépendants selon le niveau du revenu et de la scolarité

	<20 000 $	20 000 $ - 40 000 $	40 000 $ - 60 000 $	60 000 $ ou plus	Total
Tous	26,8	34,7	16,5	22,0	100,0
Études secondaires inachevées	33,1	43,6	14,6	8,7*	100,0
Diplôme d'études secondaires[1]	30,7	36,0	17,2	16,2	100,0
Certificat ou diplôme postsecondaire	30,1	35,4	17,1	17,5	100,0
Grade universitaire	13,3	25,7	16,3	44,7	100,0

[1] Y compris ceux qui ont fait des études postsecondaires partielles.
* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU B.6
Où travaillent les travailleurs indépendants

Question : À quel endroit travaillez-vous habituellement?[1]

				Statut d'employeur		Groupes de professions[2]		
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	TIPC	Employeurs	1	2	3
Hors du domicile,...[3]	42,9	44,6	39,4	23,5	64,7	53,9	34,7	31,0
À la maison	27,4	20,3	41,3	39,5	13,9	25,3	40,9	16,3
Aux différents locaux de vos clients	19,8	23,6	12,5	24,6	14,4	12,5	18,5	36,2
Chez les clients	4,0	3,9	4,2*	4,8	3,0*	5,9	2,5#	2,2#
Autre	5,9	7,5	2,7#	7,6	3,9*	2,4#	3,5#	14,3

[1] Cette question n'a pas été posée aux répondants qui sont des pêcheurs ou des agriculteurs; les catégories ont été lues aux répondants.
[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus.
[3] ...dans un bureau, magasin, ou lieu de travail que vous possédez ou louez.
\# Estimation de qualité marginale.
& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

TABLEAU B.7
Proportion des travailleurs indépendants travaillant dans les locaux de leurs clients qui reçoivent du soutien de la part des clients et nature de ce soutien[1]

Proportion recevant un soutien

					Groupes de professions		
Les deux sexes	Hommes	Femmes	TIPC	Employeurs	1	2	3
37,3	34,7	45,8	40,4	31,3	52,6	37,6	22,9

Nature du soutien reçu, parmi ceux recevant un soutien

	Les deux sexes	Hommes	Femmes
Autres outils, fournitures ou équipement	23,5	19,5	36,5
Équipements de bureau	20,5		
Logiciels	16,7		
Ordinateur	16,5	14,9	21,6*
Assistance technique ou personnel de bureau	12,8		

[1] Questions posées aux répondants qui travaillent dans les locaux des clients ou dans un espace de travail fourni par les clients. Les catégories ont été lues aux répondants.
* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU B.8
Proportion des travailleurs indépendants qui travaillent selon un contrat écrit

Question : Travaillez vous habituellement par contrat écrit? [1]

			Hommes	
Les deux sexes	Hommes	Femmes	Constituée en société	Non constituée en société
32,1	37,0	22,5	39,6	34,8

[1] Question posée aux répondants (sauf les agriculteurs ou les pêcheurs) qui ont déjà été salariés.

TABLEAU B.9
Proportion des travailleurs indépendants qui compte leur dernier employeur parmi leurs clients des 12 derniers mois, et importance de ce client dans les revenus totaux du travailleur indépendant

Question : Pensez aux clients pour qui vous avez travaillé au cours des 12 derniers mois. Est-ce que votre dernier employeur était l'un de vos clients?[1]

	Statut d'employeur			Groupes de professions[2]		
Tous	TIPC	Employeurs	1	2	3
14,7	17,7	10,9*	14,3	&	19,1*

Question : Est ce que plus de la moitié de votre revenu des 12 derniers mois provenait du travail effectué pour votre dernier employeur?[3]

Tous
50,9

[1] Question posée aux répondants (sauf les agriculteurs ou les pêcheurs) qui ont déjà été salariés et qui travaillent habituellement selon un contrat écrit.
[2] Question posée aux répondants dont le dernier employeur a été un client au cours des 12 derniers mois et qui travaillent habituellement selon un contrat écrit.
[3] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus.
* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU B.10
Similarité entre le travail effectué par contrat pour le dernier employeur et celui effectué comme salarié

Ceux avec de solides liens avec leur dernier employeur[1]	Le groupe témoin[2]				
				Statut d'employeurs	
Tous	Les deux sexes	Hommes	Femmes	TIPC	Employeurs
79,7	46,5	50,4	34,5	39,8	54,3

[1] Répondants qui travaillent selon un contrat écrit, dont la plus grande partie du revenu de l'année précédente provient du travail effectué pour leur dernier employeur et dont le travail est semblable à ce qu'ils faisaient lorsqu'ils étaient employés.
[2] Répondants qui travaillent selon un contrat écrit mais qui n'ont pas travaillé pour leur ancien employeur au cours de l'année écoulée ou dont la plus grande partie du revenu ne provient pas d'un travail effectué pour le dernier employeur ou dont le travail effectué pour le dernier employeur n'est pas semblable à ce qu'ils faisaient lorsqu'ils étaient employés.

TABLEAU B.11

Portée du contrôle exercé sur les horaires de travail et le contenu du travail, travailleurs indépendants travaillant pour un ancien employeur, par rapport au moment où ils étaient employés

Ceux avec de solides liens avec leur dernier employeur[1]

Contrôle sur l'horaire de travail		Contrôle sur le contenu du travail	
Plus	48,0#	Plus	29,7#
Autant	44,0#	Autant	67,2#
Moins	8,0#	Moins	3,1#

Le groupe témoin[2]

	Contrôle sur l'horaire de travail			Contrôle sur le contenu du travail	
	Tous	TIPC	Employeurs		Tous
Plus	71,9	77,2	65,7	Plus	70,3
Autant	19,1	15,5	23,3	Autant	21,4
Moins	9,0	7,3*	10,9*	Moins	8,3

Le groupe témoin[2]

		Contrôle sur le contenu du travail		
		Plus	Autant	Moins
Contrôle sur l'horaire du travail	Plus	60,9	8,4	&
	Autant	6,2*	12,0	&
	Moins	&	&	4,8*

[1] Répondants qui travaillent selon un contrat écrit, dont la plus grande partie du revenu de l'année précédente provient du travail effectué pour leur dernier employeur et dont le travail est semblable à ce qu'ils faisaient lorsqu'ils étaient employés.

[2] Répondants qui travaillent selon un contrat écrit mais qui n'ont pas travaillé pour leur ancien employeur au cours de l'année écoulée ou dont la plus grande partie du revenu ne provient pas d'un travail effectué pour le dernier employeur ou dont le travail effectué pour le dernier employeur n'est pas semblable à ce qu'ils faisaient lorsqu'ils étaient employés.

* Estimation de qualité marginale.

\# Estimation de qualité inacceptable.

& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

Annexe C, Tableaux statistiques accompagnant le chapitre 4

TABLEAU C.1
Principale activité au cours de la période de 12 mois ayant précédé le début de la période actuelle de travail indépendant

Question : Quelle était votre activité principale au cours des 12 mois précédant le début de votre période de travail indépendant en (début d'activité) ?[1]

				Groupes de professions[2]				Durée du travail indépendants (en années)				
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	1	2	3	4	<2	2-5	5-10	10-20	20+
Salarié	54,9	57,9	48,3	55,2	50,0	62,3	50,4	51,7	52,0	56,2	57,6	57,8
Travailleur indépendant	23,7	25,3	20,2	25,6	21,4	22,3	23,9	22,9	27,3	26,1	23,5	16,5
Aux études	9,0	9,4	8,1	9,8	6,9*	5,2*	17,3	6,4	6,2*	5,8*	10,3	17,7
Personne au foyer	6,0	&	18,2	3,8*	14,1	&	3,8*	8,3*	5,9*	6,4*	5,5*	3,7*
À la recherche d'un emploi	3,7											
Retraité	0,6#											
Autre	2,2											

[1] Les catégories ont été lues aux répondants.
[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
* Estimation de qualité marginale.
\# Estimation de qualité inacceptable.
& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

TABLEAU C.2
Proportion des travailleurs indépendants dont l'emploi précédent pour un employeur s'est terminé avant le début de la période actuelle de travail indépendant

Question : Lorsque votre période de travail indépendant a commencé, votre travail comme salarié était-il déjà terminé ?[1]

	Groupes de professions[2]			
Tous	1	2	3	4
71,0	74,6	70,9	69,5	60,3

[1] Question posée aux répondants qui avaient travaillé pour un employeur avant le début de la période actuelle de travail indépendant.
[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.

TABLEAU C.3
Comment l'emploi précédent s'est terminé

Question : Comment votre travail comme salarié s'est-il terminé ? Avez vous...[1]

				Groupes de professions[2]				Durée du travail indépendant (en années)				
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	1	2	3	4	<2	2-5	5-10	10-20	20+
Démissionné	60,1	57,5	66,6	61	62,5	54,1	65,1	64,8	50,7	57,5	59,6	69,8
Perdu votre emploi	27,9	30,4	21,5	26,2	28,1	32,8	23,1*	23,3	36,3	33,5	27,6	16,5*
Pris votre retraite	3,2*											
Autre	2,4#											
Autre, simplement devenu travailleur indépendant	6,4											

[1] Question posée aux répondants dont le travail pour un employeur s'est terminé avant le début de la période actuelle de travail indépendant.

[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.

* Estimation de qualité marginale.

\# Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

TABLEAU C.4
Principales raisons pour lesquelles ils sont devenus des travailleurs indépendants

Question : Quelle est la principale raison pour laquelle vous êtes devenu travailleur indépendant au lieu de travailler pour un employeur salarié [sic] ?[1]

		Statut d'employeur		Sexe		Groupes de professions[2]			
	Tous	TIPC	Employeurs	H	F	1	2	3	4
Indépendance – liberté, etc.	36,3	35,1	37,5	42,1	24,0	35,3	30,4	46,6	34,9
Avoir contrôle, etc.	7,4	5,7	9,1	8,7	4,6*	9,6	5,3*	7,7*	&
Défi – créativité – succès, etc.	9,8	7,9	11,8	9,7	10,1	13,1	8,8*	7,1*	5,1*
Heures de travail plus flexibles	6,9	9,6	4,2*	5,3	10,2	5,9	11,4	6,4*	&
Équilibre entre travail et famille	5,4	7,7	3,0*	1,7*	13,2	4,1*	11,3	&	&
Travailler à la maison	3,3								
Plus d'argent – revenu illimité	7,5	6,8	8,2	8,6	5,2*	7,4	6,5*	11,7	&
Déductions d'impôt ...	&								
Moins de stress	&								
Obligé d'être travailleur indépendant	6,4	6,8	6,0	5,8	7,8	7,9	5,0*	&	7,0*
S'est joint ou a repris l'entreprise familiale	9,3	6,8	11,8	9,5	8,8	6,5	&	5,8*	33,4
Autre	4,0								
Autre - opportunité	1,8*								

	Durée du travail indépendant (en années)					Niveau de revenu[3]			
	<2	2-5	5-10	10-20	20+	a	b	c	d
Indépendance – liberté, etc.	34,4	33,9	36,7	36,5	40,3	30,1	38,3	44,1	36,3
Avoir contrôle, etc.	7,0*	10,0*	9,4*	6,1*	4,2*	&	7,7*	&	10,5*
Défi – créativité – succès, etc.	14,0	9,8*	9,4*	9,5*	7,0*	8,3*	9,9	11,1*	9,3*
Heures de travail plus flexibles	8,9*	8,4*	9,0*	5,6*	&	9,2*	6,8*	4,0*	4,5*
Équilibre entre travail et famille	8,0*	5,9*	5,5*	5,2*	&	12,3	4,0*	&	&
Possibilité de gagner plus d'argent	9,1*	7,0*	6,6*	8,3*	6,7*	&	7,8*	&	11,5
Obligé d'être travailleur indépendant	&	7,7*	5,2*	7,8*	6,0*	5,8*	6,2*	&	9,6*
S'est joint ou a repris l'entreprise familiale	&	&	5,2*	11,9	23,9	11,8	10,5	8,5*	8,1*

[1] Question posée à tous ceux qui ne sont pas devenus des travailleurs indépendants parce qu'ils ne trouvaient pas d'emploi rémunéré acceptable.

[2] gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.

[3] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.

* Estimation de qualité marginale.

\# Estimation de qualité inacceptable.

& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

TABLEAU C.5
Attitude envers le travail indépendant, selon diverses caractéristiques

		Groupes de professions[1]				Durée du travail indépendant (en années)				
	Tous	1	2	3	4	<2	2-5	5-10	10-20	20+
Par choix	59,5	62,7	53,7	52,7	72,6	53,0	53,5	56,5	63,3	73,2
Involontaires	11,8	10,4	14,7	14,7	4,9*	15,2	13,8	15,7	8,0*	4,6*
Découragés	18,5	16,7	21,1	20,0	17,0	17,8	19,8	17,1	21,1	16,4
Adaptés	10,2	10,2	10,6	12,5	5,4*	14,0	12,9	10,7	7,5*	5,8*
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

	Statut d'employeur		Âge au début de la période de travail indépendant[2]							
	TIPC	Employeurs	<20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-59
Par choix	51,2	69,0	75,5	65,4	66,2	58,5	58,5	49,8	52,0	53,7
Involontaires	15,0	8,0	&	&	8,9*	12,8	10,3*	15,0	16,8*	16,5*
Découragés	21,5	15,1	&	19,8	18,3	18,5	19,2	21,8	21,7	12,6*
Adaptés	12,2	7,9	&	&	6,7*	10,2*	12,0	13.3*	9,6*	17,3*
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

	Niveau de revenu[3]				Niveau de scolarité[4]			
	a	b	c	d	*A*	*B*	*C*	*D*
Par choix	49,2	57,4	62,6	74,8	56,0	58,0	56,9	67,4
Involontaires	16,9	14,1	6,0#	&	14,3	11,2	11,2	11,3
Découragés	22,4	19,4	18,2	15,1	20,4	20,5	19,3	13,7
Adaptés	11,5	9,1	13,2*	&	9,3*	10,3	12,5	7,6*
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

[1] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[2] D'après des données non publiées de L'ETI.
[3] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.
[4] *A*, études secondaires inachevées; *B*, diplôme d'études secondaires (y compris études postsecondaires partielles); *C*, certificat ou diplôme postsecondaire; *D*, grade universitaire.
* Estimation de qualité marginale.
\# Estimation de qualité inacceptable.
& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

TABLEAU C.6
Attitude envers le travail indépendant et statut d'employeur selon la façon dont l'emploi précédent s'est terminé[1]

	Tous		TIPC		Employeurs	
	Perdu son emploi	A démissionné[2]	Perdu son emploi	A démissionné[2]	Perdu son emploi	A démissionné[2]
Par choix	41,4	67,1	33,2	58,1	55,0	74,8
Involontaires	20,3	7,2	25,6	6,6*	&	6,1*
Découragés	20,5	19,3	23,5*	24,9	&	14,4
Adaptés	17,7	6,4*	17,8*	8,4*	&	4,6*

Statut d'employeur selon la façon dont l'emploi précédent s'est terminé[3]

	Perdu son emploi	A démissionné	Retraite	Autre, devenu travailleur indépendant
TIPC	62,1	48,5	65,8	20,0#
Employeurs	37,9	51,5	34,2#	80,0

[1] Pour les travailleurs indépendants qui avaient cessé de travailler pour un employeur lorsqu'ils sont devenus travailleurs indépendants.
[2] La catégorie « a démissionné » inclus ici ceux qui ont répondu, « Autre, est devenu travailleur indépendant ».
[3] La catégorie « autre » est supprimée, car les estimations sont de qualité inacceptable.
* Estimation de qualité marginale.
\# Estimation de qualité inacceptable.
& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

TABLEAU C.7
Proportion des travailleurs indépendants qui aiment divers aspects du travail indépendant

Question : Qu'est-ce que vous aimez de votre situation de travailleur indépendant ?[1]

	Les deux sexes	Hommes	Femmes
Indépendance – liberté...	61,5	67,0	49,9
Avoir le contrôle, etc.	28,9	31,7	22,9
Défi – créativité, etc.	26,6		
Heures plus flexibles	36,1	33,6	41,5
Équilibre entre travail et famille	13,7	9,4	22,9
Possibilité de travailler à la maison	11,8	6,3	23,5
Possibilité de gagner plus d'argent	13,7	15,8	9,2
Payer moins d'impôt, déductions	5,0		
Moins de stress	4,7		
Autre	2,1*		
Autre - rien	1,0#		

[1] Chaque répondant peut donner jusqu'à trois réponses.
* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU C.8
Aspect du travail indépendant qui plaît le plus aux travailleurs indépendants, en pourcentage

Question : Qu'est-ce que vous aimez le plus de votre situation de travailleur indépendant ?[1]

Indépendance – liberté...	41,4	Gagner plus d'argent...	5,3
Avoir le contrôle, etc.	10,3	Payer moins d'impôt, déductions	&
Défi créativité – etc.	13,7	Moins de stress	0,9
Heures plus flexibles	13,7	Autre	1,7
Équilibre entre travail et famille	6,3	Autre - rien	&
Travailler à la maison	4,5		

			Groupes de professions[2]				Attitude envers le travail indépendant			
	Hommes	Femmes	1	2	3	4	Par choix	Involontaires	Découragés	Adaptés
Indépendance, etc.	47,7	28,1	39,9	32,9	47,2	54,7	44,0	28,3	38,8	42,4
Avoir le contrôle, etc.	11,3	8,1	13,1	6,4*	9,8	9,7*	11,0	&	12,5	&
Défi, créativité, etc.	13,9	13,3	17,4	11,0	12,4	8,6*	14,0	12,8*	12,7	15,2*
Heures ... flexibles	12,2	17,0	13,8	16,8	13,7	6,9*	12,1	18,7	15,3	16,2*
Équ. travail-famille	3,4	12,4	4,8	10,6	&	8,8*	6,2	7,8*	6,2*	&
... à la maison	1,1*	11,5		2,8*	9,4	&	4,3*			

	Statut d'employeur		Niveau de revenu[3]				Durée du travail indépendant (en années)				
	TIPC	Employeurs	a	b	c	d	<2	2-5	5-10	10-20	20+
Indépendance, etc.	39,5	43,7	34,5	45,0	50,6	43,0	32,2	38,6	42,1	42,5	54,2
Avoir le contrôle, etc.	7,9	13,2	7,4*	10,3	9,7*	13,6	9,5*	11,0	6,8*	11,4	9,9*
Défi, créativité, etc.	9,9	18,1	11,8	13,7	11,9*	17,6	14,9*	13,4	13,8	15,6	10,2*
Heures ... flexibles	16,8	10,2	17,0	13,2	11,9*	9,5*	15,7	13,3	15,9	12,4	10,7*
Équ. travail-famille	7,9	4,4	11,0	4,9*	3,9*	&	8,1*	6,5*	4,2*	6,9*	5,9*
... à la maison	6,6	2,0*	9,6	3,7*	&	&	6,5*	6,2*	4,1*	2,9*	&

[1] Pour tous les travailleurs indépendants : d'après les réponses aux questions ms_q4 et ms_q3 (uniques).

[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.

[3] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.

* Estimation de qualité marginale.

\# Estimation de qualité inacceptable.

& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

TABLEAU C.9
Proportion des travailleurs indépendants à qui divers aspects du travail indépendant déplaisent

Question : Et qu'est-ce que vous n'aimez pas de votre situation de travailleur indépendant ?[1]

	Les deux sexes	Hommes	Femmes
Incertitudes, insécurités	32,9		
Longues heures de travail pas de vacances	25,1		
Revenu instable problèmes de liquidité	22,9		
Manque d'avantages sociaux	16,8	14,9	20,9
Le stress	14,2		
Tâches liées à l'administration d'une entreprise	9,3		
Lourdes responsabilitités	8,2		
Fardeau de l'impôt	7,9	8,7	6,3
Niveau de revenu trop bas	7,9	6,8	10,3
Problèmes de financement	7,8		
Ingérence dans sa vie familiale	5,6		
Travaille seul isolement	4,8	3,6	7,3
Autre	3,9	4,4	3,0*
Autre - rien	6,3		

[1] Chaque répondant peut donner jusqu'à trois réponses.
* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU C.10
Aspect du travail indépendant qui déplaît le plus aux répondants, en pourcentage

Question : Et qu'est-ce que vous aimez le moins de votre situation de travailleur indépendant ?[1]

Incertitudes – insécurités	21,9	...administration d'une entreprise	4,7	Ingérence dans sa vie familiale	2,4
Longues heures...	15,0	Lourdes responsabilités	3,8	Travailler seul – isolement	2,4
Revenu instable...		Fardeau de l'impôt	5,2	Autre	3,8
Manque d'av. sociaux	12,1	Niveau de revenu trop bas	4,1	Autre : rien	6,3
Le stress	7,1	Le stress	7,4	Problèmes de financement	3,8

	Sexe		Groupes de formations[2]				Attitude envers le travail indépendant			
	H	F	1	2	3	4	Par choix	Involontaires	Découragés	Adaptés
Incertitudes, insécurités	22,4	20,9	21,3	22,8	22,6	21,3	19,0	31,0*	24,0	25,1
Longues heures...	14,2	16,6	15,4	13,5	12,9	20,4	16,8	7,8*	16,6	10,3*
Revenu instable...	12,3	11,7	10,7	11,1	12,1	19,1	11,0	15,5*	11,5	14,4*
Manque d'av. sociaux	5,8	9,9	6,2	11,0	5,6*	4,8*	5,7	9,9*	8,0*	&
Le stress	7,6	6,9	7,1	7,3	9,4	5,1*	8,7	&	6,7	&

	Statut d'employeur		Niveau du revenu[3]				Durée du travail indépendant (années)				
	TIPC	Employeurs	a	b	c	d	<2	2-5	5-10	10-20	20+
Incertitudes, insécurités	24,8	18,6	22,8	21,7	24,6	20,1	23,7	21,8	22,5	22,3	19,4
Longues heures...	11,2	19,5	12,4	&	&	14,3	12,1	12,3	16,2	16,7	17,8
Revenu instable...	14,8	9,0	15,0	13,9	10,4*	7,1*	11,9	13,7	10,1	10,9	14,5
Manque d'av. sociaux	9,7	4,1*	9,8	7,6	&	&	7,6*	8,6*	7,5*	6,7*	5,0*
Le stress	5,2	9,9	5,0*	7,2	10,0*	9,6*	7,7*	5,3*	8,6*	8,8*	5,7*

[1] Pour tous les travailleurs indépendants : d'après les réponses aux questions ms_q6 et ms_q5 (uniques).
[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[3] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.
* Estimation de qualité marginale.
# Estimation de qualité inacceptable.
& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

TABLEAU C.11

Proportions qui trouvent l'équilibre entre le travail et la vie familiale plus ou moins difficile à maintenir que lorsqu'ils étaient salariés

Question : Par rapport à votre plus récent emploi comme employé rémunéré, croyez vous que trouver l'équilibre entre le travail et la vie familiale est plus difficile, aussi difficile ou moins difficile maintenant ?[1]

				Groupes de professions[2]				Attitude envers le travail indépendant, femmes			
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	1	2	3	4	Par choix	Involon-taires	Décou-ragés	Adap-tés
Plus difficile	25,6	29,2	19,5	27,0	20,3	31,7	21,7#	18,4*	30,0*	19,8*	13,7#
Aussi difficile	29,2	31,5	25,2	30,1	24,3	32,9	36,1#	21,1*	27,4*	36,3*	24,3*
Moins difficile	45,2	39,4	55,3	42,9	55,3	35,4	42,2*	60,5	42,6*	43,9	62,0

	Niveau de revenu[3]				Statut d'employeur		Employeurs		TIPC	
	a	b	c	d	TIPC	Employeurs	H	F	H	F
Plus difficile	25,3	27,9	28,8*	31,9*	19,1	36,8	38,6	32,2*	22,5	14,3*
Aussi difficile	23,4	24,4	37,3	26,6*	30,5	27,0	27,8	25,1*	34,1	25,3
Moins difficile	51,4	47,8	33,8*	41,6	50,4	36,2	33,6	42,7	43,5	60,4

	Tranche d'âge, hommes				Tranche d'âge, femmes			
	15-29	30-39	40-49	50-59	15-29	30-39	40-49	50-59
Plus difficile	36,7	28,8	31,2	22,8*	23,0*	23,1*	18,3*	11,9#
Aussi difficile	33,3*	36,2	28,6	27,9*	29,0*	23,6*	25,3*	23,1#
Moins difficile	30,0*	35	40,2	49,3	48,0*	53,2	56,3	65,1

[1] Pour ceux qui sont devenus travailleurs indépendants en 1995 ou plus tard et qui ont été salariés.

[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.

[3] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.

* Estimation de qualité marginale.

\# Estimation de qualité inacceptable.

Annexe D, Tableaux statistiques accompagnant le chapitre 5

TABLEAU D.1
Nature de la plupart des besoins en matière de formation des travailleurs indépendants

Question : D'après vous, est ce que la plupart de vos besoins en matière de formation sont liés à...?[1]

	...votre profession ou occupation	...à l'administration de votre entreprise	Les deux (50/50)
Tous	46,3	16,8	36,9
TIPC	51,8	15,1	33,1
Employeurs	40,3	18,7	41,0
Groupes de professions			
Gestionnaires/professionnels	49,4	17,3	33,3
Professions des services	53,1	12,4	34,5
Cols bleus	43,1	19,9	37,0
Professions propres au secteur primaire	26,2	19,1*	54,6
Niveau de scolarité			
Études secondaires inachevées	36,4	23,1	40,5
Diplôme d'études secondaires[2]	41,2	20,1	38,7
Certificat ou diplôme postsecondaire	44,2	14,3	41,5
Grade universitaire	59,2	13,5	27,4
Durée du travail indépendant			
Moins de 2 ans	47,0	19,1	33,8
2 à 5 ans	50,4	15,3	34,3
5 à 10 ans	48,3	15,0	36,7
10 à 20 ans	44,4	15,3	40,3
20 ans et plus	39,3	20,8	40,0

[1] Question posée à tous, sauf ceux qui n'ont pas suivi de formation et qui ne voulaient pas suivre de formation formelle. Les catégories ont été lues aux répondants.
[2] Y compris les études postsecondaires partielles.
* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU D.2
Taux de participation à une formation formelle liée au travail au cours des 12 mois précédents

Question : Au cours des 12 derniers mois, avez vous reçu un programme de formation ou d'éducation formel lié à votre *activité* ? Veuillez inclure tous les programmes, les cours, les cours par correspondance, les stages de formation, les ateliers et les séminaires.

				Statut d'employeur		Groupes de professions[1]			
Les deux sexes		Hommes	Femmes	TIPC	Employeurs	1	2	3	4
27,3		25,6	31,1	23,9	31,4	31,5	32,0	16,8	21,6
Niveau de scolarité[2]				Tranche d'âge					
A	B	C	D	15-29	30-39	40-49	50-59	60-69	
10,7	19,9	32,0	42,3	28,7	28,1	29,5	26,6	17,2*	
Niveau de revenu[3]				<20 000 $		20 000 $ - 40 000 $		40 000 $ - 60 000 $	
a	b	c	d	H	F	H	F	H	F
20,1	23,7	28,0	45,1	17,0	23,1	20,5	32,2	24,7	41,8*

[1] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[2] A, études secondaires inachevées; *B*, diplôme d'études secondaires (y compris études postsecondaires partielles); *C*, certificat ou diplôme postsecondaire; *D*, grade universitaire.
[3] a, moins de 20 000 $; b 20 000 $ - 40 000 $; c 40 000 $ - 60 000 $; d 60 000 $ ou plus.
* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU D.3
Proportion des travailleurs indépendants n'ayant pas suivi une formation formelle qu'ils auraient voulu suivre

Question : Au cours des 12 derniers mois, avez-vous voulu suivre un programme de formation ou d'éducation formel liés à votre travail, mais ne l'avez pas fait ?

			Statut d'employeur		Niveau de revenu[1]			
Tous			TIPC	Employeurs	a	b	c	d
23,2			21,6	25,0	19,4	19,9	28,3	29,6
Niveau de scolarité [2]					Tranche d'âge			
A	B	C	D		15-29	30-39	40-49	50-59
7,2	20,6	27,0	33,2		27,2	26,9	24,5	20,0
Groupes de professions[3]								
1	2	3	4					
29,1	22,2	15,5	17,9					

[1] 1 a, moins de 20 000 $, b 20 000 $ - 40 000 $, c 40 000 $ - 60 000 $, d 60 000 $ ou plus.
[2] A, études secondaires inachevées; *B*, diplôme d'études secondaires (y compris études postsecondaires partielles); *C*, certificat ou diplôme postsecondaire; *D*, grade universitaire.
[3] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU D.4
Répartition des travailleurs indépendants selon qu'ils ont suivi une formation formelle et n'ont pu obtenir de la formation formelle désirée

A fait de la formation formelle	Voulait faire de la formation formelle	Distribution conditionnelle[1]	Distribution
Oui	Oui	40,0	10,9
Oui	Non	60,0	16,4
Non	Oui	16,8	12,2
Non	Non	83,2	60,4

[1] Distribution selon la réponse à la question, « Au cours des 12 derniers mois, avez vous voulu suivre un programme de formation ou d'éducation formel liés à votre travail, mais ne l'avez pas fait ? », selon la participation à de la formation formelle.

TABLEAU D.5
Obstacles à la formation formelle

Question : Pour quelles raisons n'avez-vous pas suivi ce programme de formation ou d'éducation ?[1]

	Les deux sexes	Hommes	Femmes
Manque de temps, trop occupé par le travail	64,3	67,7	57,7
Trop cher, manque d'argent	32,5	27,5	42,0
Cours offert à un endroit ou à des heures qui ne convenaient pas	15,3	13,9	17,9*
Autres responsabilités familiales	4,0		
La dépense n'en vaut pas la peine	&		
Manque de services de garde	&	&	6,2*
Manque de renseignements sur les cours disponibles	&		
Autre	&		

	Niveau de revenu[2]				20 000 $ - 40 000 $	
	a	b	c	d	Hommes	Femmes
Trop cher – manque d'argent	39,6	40,2	25,6	&	34,6	50,0

	Statut d'employeur		Groupes de professions[3]			
	TIPC	Employeurs	1	2	3	4
Trop cher – manque d'argent	41,4	23,5	33,7	39,5	23,4	&

[1] Question posée aux répondants n'ayant pas suivi une formation formelle qu'ils auraient voulu suivre. Réponses multiples sont autorisées.
[2] 1 a, moins de 20 000 $; b 20 000 $ - 40 000 $; c 40 000 $ - 60 000 $; d 60 000 $ ou plus.
[3] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
* Estimation de qualité marginale.
& Estimation de qualité innacceptable, données supprimées.

TABLEAU D.6
Participation à trois genres d'activités de formation informelle

Question : Il y a plusieurs façons d'apprendre de manière informelle. Au cours des 12 derniers mois, avez-vous utilisé les méthodes suivantes pour faire un apprentissage lié au travail ?

	Étude de manuels, de livres...[1]	Observation d'un collègue démontrant ses habiletés	Discussions avec d'autres personnes	L'une ou l'autre de ces méthodes
Tous	62,2	42,1	71,5	78,9
TIPC	58,7	39,8	68,4	76,3
Employeurs	66,3	44,8	75,1	82,0
Groupes de formations				
Gestionnaires/professionnels	70,5	44,2	74,5	83,4
Professions des services	61,1	42,7	72,2	77,8
Cols bleus	48,6	36,0	61,9	70,1
Professions propres au secteur primaire	59,7	44,5	76,3	81,0
Niveau de scolarité				
Études secondaires inachevées	37,5	29,7	53,1	59,6
Diplôme d'études secondaires[2]	57,3	42,0	71,0	77,2
Certificat ou diplôme postsecondaire	66,8	44,0	74,9	82,6
Grade universitaire	80,5	49,0	81,3	90,5
Tranche d'âge				
15-29	61,2	60,4	78,8	85,3
30-39	63,9	48,4	76,6	82,8
40-49	64,9	43,5	72,6	80,3
50-59	60,7	34,1	66,9	75,8
60-69	51,1	24,1	57,5	64,1

[1] ... ou d'autres publications , sous forme imprimée ou électronique.
[2] Y compris les études postsecondaires partielles.

TABLEAU D.7
Répartition des travailleurs indépendants selon qu'ils ont suivi une formation formelle et une formation informelle

A fait de la formation formelle	A fait de la formation informelle	Distribution conditionnelle[1]	Distribution
Oui	Oui	96,9	26,5
Oui	Non	3,1*	0,9*
Non	Oui	72,1	52,4
Non	Non	27,9	20,2

[1] Répartion selon l'apprentissage informel au cours des 12 derniers mois, compte tenu de la participation à de la formation formelle durant la même période.
* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU D.8
Utilité relative de la formation formelle et informelle[1]

Question : Dans votre situation actuelle, laquelle est la plus utile pour vous : la formation formelle ou informelle ?

	La formation formelle	La formation informelle	Les deux
Tous	18,0	44,1	37,8
TIPC	19,6	47,3	33,1
Employeurs	16,5	41,1	42,4
Groupes de professions			
Cols bleus	16,7*	58,3	25,0
Professions propres au secteur primaire	10,8#	47,5	41,8
Participation à la formation formelle			
A obtenu les deux types de formation	19,7	36,5	43,8
Apprentissage informelle uniquement	10,6*	62,9	26,5

[1] Question posée à ceux qui ont suivi une formation formelle au cours des 12 mois précédents et qui ont suivi une formation formelle ou qui ont indiqué le désir de suivre une formation formelle, sans le faire, peu importe la raison. En tout, 39,4 % des répondants ont répondu à cette question.
* Estimation de qualité marginale.
# Estimation de qualité inacceptable.

TABLEAU D.9
Proportion des travailleurs indépendants qui sont d'accord avec les avantages relatifs énumérés de la formation formelle[1]

Question : D'après vous, quels sont les principaux avantages de la formation formelle, comparée à la formation informelle ?

Peut profiter des conseils d'un instructeur ou d'un environnement structuré	55,2
Titres de compétences, diplôme ou certificat	44,1
Plus facile de trouver le temps lorsque l'engagement est pris, l'heure est fixée, etc.	34,8
Une occasion de rencontrer / d'établir des réseaux avec des gens de la même profession	23,0
Autre	&

			Statut d'employeur		Groupes de professions[2]			
	Hommes	Femmes	TIPC	Employeurs	1	2	3	4
... un instructeur					58,4	54,0	41,4	57,0
Titre de ...	46,2	40,7						
Plus facile de ...	25,5	19,0	15,9*	29,4				

[1] Question posée aux répondants qui pensent que la formation formelle est plus utile ou aussi utile que la formation informelle.
[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
* Estimation de qualité marginale.
& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

TABLEAU D.10
Proportion des travailleurs indépendants qui sont d'accord avec les avantages relatifs énumérés de l'apprentissage informel

Question : D'après vous, quels sont les principaux avantages de la formation informelle, comparée à la formation formelle ?

	Total					
Horaire plus flexible	53,4					
Formation plus axée sur ses besoins	51,3					
Apprentissage à son rythme	36,1					
Coût moindre	31,1					
Durée moindre	31,0					
Accès facile à l'information la plus récente	29,8					
Autre	2,8#					
	Statut d'employeur		Groupes de professions[2]			
	TIPC	Employeurs	1	2	3	4
Horaire plus flexible	34,0	28,4				
Coût moindre	49,5	57,1	58,0	53,1	45,4	43,4
	Deux types de formation		Apprentissage informel seulement			
Horaire plus flexible	51,3		60,1			
Coût moindre	28,4		36,2			
Durée moindre	27,8		37,4			

[1] Question posée aux répondants qui pensent que l'apprentissage informel est plus utile ou aussi utile que la formation formelle.

[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.

* Estimation de qualité inacceptable.

Annexe E, Tableaux statistiques accompagnant le chapitre 6

TABLEAU E.1
Proportion qui a connu des problèmes financiers dans le passé du fait du travail indépendant

Question : Est ce que le fait d'être travailleur indépendant vous a déjà causé des problèmes financiers ?

			Conjoint est le partenaire d'affaire?			Statut d'employeur	
Les deux sexes	Hommes	Femmes	Oui	Non	Sans conjoint	TIPC	Employeurs
39,6	41,9	34,7	41,5	35,9	47,4	41,7	37,2

Groupes de professions[1]				Durée du travail indépendant (en années)				
1	2	3	4	<2	2-5	5-10	10-20	20+
36,3	39,0	46,2	40,8	34,4	36,9	46,0	41,4	38,3

Attitude envers le travail indépendant				Niveau de revenu[2]			
Par choix	Involontaire	Découragés	Adaptés	a	b	c	d
32,8	56,5	48,9	41,4	48,5	41,5	38,3	33,3

[1] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[2] a, moins de 20 000 $, b 20 000 $ - 40 000 $, c 40 000 $ - 60 000 $, d 60 000 $ ou plus.

TABLEAU E.2
Proportion des travailleurs indépendants qui ont utilisé différentes manières pour régler leurs plus récentes difficultés financières

Question : La dernière fois que vous avez eu de tels problèmes, comment les avez vous réglés ?[1]

Diminué les dépenses personnelles ou familiales	51,3	A vendu des biens	11,5
A emprunté de l'argent	37,2	A encaissé des REÉR	11,6
Puisé dans ses épargnes	26,5	A reçu de l'aide du gouvernement	3,3*
A utilisé d'autres sources de revenus	15,3	A déclaré faillite	2,2#

	Hommes	Femmes
A vendu des biens	12,7	8,3*

[1] Question posée aux répondants qui ont connu des difficultés financières du fait qu'ils sont travailleurs indépendants. Les répondants pouvaient donner plus d'une réponse.
[2] a, moins de 20 000 $; b 20 000 $ - 40 000 $; c 40 000 $ - 60 000 $; d 60 000 $ ou plus.
* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU E.3
Proportion des travailleurs indépendants qui ont eu recours à d'autres sources de revenu pour faire face à des difficultés financières personnelles[1]

Question : Quelles autres sources de revenus avez vous utilisées ?

Revenus d'autres membres du ménage	46,6	Revenus provenant d'une autre entreprise	
Revenus provenant d'un emploi rémunéré[2]	23,9*	administrée par le répondant	&
Autres sources	25,4*	Fonds de pension personnels	&

[1] Question posée à tous les répondants qui ont compté sur d'autres sources de revenu la dernière fois qu'ils ont éprouvé des difficultés financières personnelles. Les répondants pouvaient donner plus d'une réponse.
[2] Y compris le début d'un nouvel emploi rémunéré.
* Estimation de qualité marginale.
& Estimation de qualité inacceptable.

TABLEAU E.4
Proportion des travailleurs indépendants qui ont emprunté de diverses sources pour surmonter leurs difficultés financières les plus récentes

Question : De qui avez-vous emprunté de l'argent : d'une institution financière, d'un membre de votre famille ou d'amis?[1]

				Groupes de professions[2]			
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	1	2	3	4
D'une institution financière	66,4	70,3	55,9	67,6	54,5	65,6	84,4
D'un membre de votre famille ou d'amis	39,5	35,3	51,0	39,0	57,0	33,7*	&
Autres	&						

[1] Question posée aux répondants qui ont emprunté de l'argent lorsqu'ils ont éprouvé des difficultés financières. Les répondants pouvaient donner plus d'une réponse.
[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
* Estimation de qualité marginale.
& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

TABLEAU E.5
Proportion des travailleurs indépendants qui seraient intéressés par un régime d'assurance-revenu

Question : Seriez vous intéressé à verser une contribution dans un programme d'assurance qui vous donnerait droit à des prestations si des mauvaises conditions économiques vous occasionnaient des problèmes financiers ?

		Statut d'employeur		Conjoint		Participation du conjoint au marché du travail		
	Tous	TIPC	Employeurs	Oui	Non	À temps plein	À temps partiel	À temps chômeur ou inactif
Oui	39,9	42,9	36,4	38,3	46,3	39,5	31,8	39,2
Non	55,7	52,9	58,9	57,2	49,8	55,9	62,5	57,1
Ne sait pas	4,4	4,2	4,7	4,6	3,9*	4,6	5,7#	3,7#

	Durée du travail indépendant (en années)					Groupes de professions[1]				A connu des difficultés financières[2]	
	<2	2-5	5-10	10-20	20 +	1	2	3	4	Oui	Non
Oui	47,6	40,7	41,7	39,0	28,9	36,9	43,3	44,0	36,1	47,9	34,6
Non	48,6	55,9	53,4	56,5	65,3	58,3	53,5	51,5	58,6	47,0	61,5
Ne sait pas	3,8#	3,4*	4,8*	4,5*	5,8*	4,9	3,2*	4,5*	5,3*	5,1	3,9

	Attitude envers le travail indépendant				Niveau de revenu[3]			
	Par choix	Involontaire	Découragés	Adaptés	a	b	c	d
Oui	32,3	55,2	54,0	40,8	39,7	43,4	43,6	30,4
Non	63,9	40,9	42,0	55,2	56,0	53,3	51,4	65,2
Ne sait pas	3,8	3,9#	4,0#	4,0#	4,2*	3,3*	4,9#	4,4#

	Tranche d'âge				
	15-29	30-39	40-49	50-59	60-69
Oui	46,9	43,6	41,0	37,3	25,0
Non	49,0	52,6	54,5	58,2	69,0
Ne sait pas	4,1#	3,8*	4,5*	4,5*	6,0*

[1] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[2] Selon la réponse à la question : Est-ce que le fait d'être travailleur indépendant vous a déjà causé des problèmes financiers?
[3] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.
* Estimation de qualité marginale.
\# Estimation de qualité inacceptable.

TABLEAU E.6
Raisons d'un intérêt pour le programme d'assurance-revenu

Question : Pourquoi seriez-vous intéressé ?[1]	Tous	A connu des difficultés financières [2]	
		Oui	Non
Plus sécurisant, moins stressant	81,0		
Aiderait à rester en affaires	20,5	25,9	15,3
Aucune autre source de revenu ou aucune autre assurance	17,1	20,8	13,9
L'utiliserait très probablement (affaires instables)	13,3	17,7	9,4
Autre	2,3*		

	Sexe		Attitude envers le travail indépendant			
	H	F	Par choix	Involontaire	Découragés	Adaptés
Plus sécurisant, moins stressant	79,1	85,1	79,6	85,6	84,2	72,6

[1] Question posée à ceux qui déclarent qu'ils seraient intéressés par le programme d'assurance-revenu. Les répondants pouvaient donner plus d'une réponse.
[2] Selon la réponse à la question : Est-ce que le fait d'être travailleur indépendant vous a déjà causé des problèmes financiers?

TABLEAU E.7
Raisons d'un manque d'intérêt pour le programme d'assurance-revenu

Question : Pourquoi ne seriez-vous pas intéressé ?[1]			
Ne l'utiliserait probablement pas (affaires stables)	38,7	N'en ferait pas assez pour être utile	13,9
Ne croit pas aux programmes d'assurance pour les travailleurs indépendants	24,3	Autre – coût serait trop grand	5,7
		Autre	2,9*
Autres sources de revenus – revenus suffisants, peut trouver un emploi, a une assurance	21,2	Autre – programme ne pourrait fonctionner	2,1*

	A connu des difficultés financières[2]			A connu des difficultés financières[2]	
	Oui	Non		Oui	Non
Ne l'utiliserait probablement pas	29,2	43,5	N'en ferait pas assez pour être utile	19,5	11,0
Ne croit pas aux programmes....	29,6	21,6	Autre – coût serait trop grand	9,7*	3,7*
Autres sources de revenus...	15,6	24,0			

			Attitude envers le travail indépendant			
	Homme	Femme	Par choix	Involontaire	Découragés	Adaptés
Ne l'utiliserait probablement pas			41,9	23,8*	33,0	38,1
Ne croit pas aux programmes...	27,6	17,0				
Autres sources de revenus...	18,0	28,2	22,5	&	19,4*	21,7*
N'en ferait pas assez pour être utile	15,0	11,4				

[1] Question posée à ceux qui ne seraient pas intéressés par le régime d'assurance-revenu. Les répondants pouvaient donner plus d'une réponse.
[2] Selon la réponse à la question : Est-ce que le fait d'être travailleur indépendant vous a déjà causé des problèmes financiers?
* Estimation de qualité marginale.
\# Estimation de qualité inacceptable.
& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

Annexe F, Tableaux statistiques accompagnant le chapitre 7

TABLEAU F.1
Proportion des travailleurs indépendants qui ont un régime de soins dentaires

Question : Êtes-vous couvert par un régime de soins dentaires autre qu'un programme provincial ?

	Statut d'employeur		Groupes de professions[1]				Hommes, membre d'une association	
Tous	TIPC	Employeurs	1	2	3	4	Membres	Non-membres
35,0	33,4	36,9	39,9	35,4	32,4	21,6	41,8	29,5

Niveau de revenu[2]				Tranche d'âge				
a	b	c	d	15-29	30-39	40-49	50-59	60-69
31,7	29,0	39,5	49,9	26,9	32,8	38,3	35,9	33,6

[1] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[2] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.
* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU F.2
Répartition des sources de couverture des soins dentaires

Question : D'où provient cette couverture ?[1]

Couverture du conjoint	52,5	Couverture obtenue grâce à un emploi rémunéré	4,6*
Couverture personnelle acquise par le travailleur indépendant	21,2	Couverture fournie par un franchiseur	1,2#
Couverture fournie par une association	14,6	Autre	5,9*

	Hommes	Femmes	Statut d'employeur TIPC	Employeurs	Groupes de professions[2] 1	2	3	4
Couverture du conjoint	43,5	71,8	68,5	35,6	43,4	73,9	45,2	58,6
Couverture personnelle...	25,9	11,0*	11,9	31,0	30,6	10,8*	15,2*	&
...par une association	16,5	10,4*	7,8*	21,7	14,7	&	24,4	&

	Niveau de revenu[3] a	b	c	d	Hommes Membres	Non-membres	Femmes Membres	Non-membres
Couverture du conjoint	74,9	60,8	40,0	25,9	31,4	57,9	59,8	80,1
Couverture personnelle...	&	17,3*	28,9	35,7	28,9	22,5	14,2*	&
... par une association	&	13,6*	19,8*	24,3	25,5	&	&	&

[1] Question posée aux répondants qui ont un régime de soins dentaires.
[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[3] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.
Estimation de qualité marginale.
& Estimation de qualité inacceptable.
& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

TABLEAU F.3
Raisons principales de ne pas adhérer à un régime de soins dentaires

Question : Quelle est la principale raison pour laquelle vous n'avez pas adhéré à un régime de soins dentaires ? [1]

Ne peut se le permettre actuellement	40,9	Le remet toujours à plus tard	5,7
Ce n'est pas une dépense qui en vaut la peine	25,2	Autre	3,8
N'y a jamais pensé	19,8	Autre - pas nécessaire	4,5

	Statut d'employeur		Groupes de professions[2]			
	TIPC	Employeurs	1	2	3	4
Ne peut se le permettre actuellement	45,9	34,7	36,3	47,1	47,3	32,6
Ce n'est pas une dépense qui...	21,3	30,1	28,6	22	20,9	28,2
N'y a jamais pensé	20,4	19,1	17,8	17,7	19,9	29,1

	Niveau de revenu[3]				Hommes, membre d'une association	
	a	b	c	d	Membres	Non-membres
Ne peut se le permettre actuellement	45,8	42,3	38,2	30,9	36,7	43,8
Ce n'est pas une dépense qui...	20,6	27,5	30,4	32,5	29,6	22,3
N'y a jamais pensé	20,5	17,6	19,4*	17,2*	19,5	20,1

[1] Question posée aux répondants qui n'ont pas un régime de soins dentaires. Les catégories ont été lues aux répondants.
[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[3] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.
* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU F.4
Proportion des travailleurs indépendants qui ont un régime des soins de santé complémentaires

Question : Avez-vous accès à un régime de soins de santé autre qu'un programme provincial ?

Statut d'employeur			Groupes de professions[1]				Hommes, membre d'une association	
Tous	TIPC	Employeurs	1	2	3	4	Membres	Non-membres
42,6	38,7	47,1	47,7	41,1	39,6	32,5	53,9	32,9

Niveau de revenu[2]				Tranche d'âge				
a	b	c	d	15-29	30-39	40-49	50-59	60-69
36,9	37,2	50,1	59,8	34,7	37,4	44,7	46,6	46,0

[1] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[2] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.

TABLEAU F.5
Répartition des sources de couverture des soins de santé complémentaires

Question : D'où provient cette couverture ?[1]

Couverture du conjoint	44,1	Couverture obtenue grâce à un emploi rémunéré	5,2
Couverture personnelle acquise par le travailleur indépendant	27,0	Couverture fournie par un franchiseur	1,5#
Couverture fournie par une association	16,1	Autre	6,0

			Statut d'employeur		Groupes de professions[2]			
	Hommes	Femmes	TIPC	Employeurs	1	2	3	4
Couverture du conjoint	35,4	62,5	61,2	27,9	34,7	67,6	41,0	37,4
Couverture personnelle...	32,5	15,6	17,2	36,5	33,5	15,9*	25,4	26,6*
...par une association	18,1	11,8*	9,5	22,4	17,9	7,6*	19,6	22,0*

	Niveau de revenu[3]				Hommes		Femmes	
	a	b	c	d	Membres	Non-membres	Membres	Non-membres
Couverture du conjoint	67,8	46,8	36,6	20,9	25,9	48,3	52,6	70,3
Couverture personnelle...	10,6*	24,3	37,0	39,7	34,2	30,1	19,7*	12,5*
...par une association	7,0*	16,8	16,5*	25,5	25,4	8,3*	16,5*	&

[1] Question posée aux répondants qui ont un régime de soins de santé complémentaires.
[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[3] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.
* Estimation de qualité marginale.
\# Estimation de qualité inacceptable.
& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

TABLEAU F.6
Principales raisons de ne pas adhérer à un régime de soins complémentaires de santé

Question : Quelle est la principale raison pour laquelle vous n'avez pas adhéré à un régime de soins de santé complémentaires ?[1]

Ne peut se le permettre actuellement	41,4	Le remet toujours à plus tard	7,2
Ce n'est pas une dépense qui en vaut la peine	22,6	Autre	3,7
N'y a jamais pensé	20,5	Autre - pas nécessaire	4,6

			Statut d'employeur		Groupes de professions[2]			
	Hommes	Femmes	TIPC	Employeurs	1	2	3	4
Ne peut se le permettre...	39,5	45,4	45,2	36,3	37,0	47,2	48,5	31,2
Ce n'est pas une dépense...	23,9	19,7	20,4	25,5	22,5	20,8	22,2	26,8
N'y a jamais pensé	20,8	20,0	19,2	22,3	21,3	15,8	19,9	28,0

	Association		Niveau de revenu[3]			
	Membres	Non-membres	a	b	c	d
Ne peut se le permettre actuellement	36,9	44,0	48,2	43,8	35,2	31,9
Ce n'est pas une dépense qui en vaut la peine	27,1	19,9	18,9	25,0	29,6	26,9
N'y a jamais pensé	20,0	20,8	20,2	16,3	20,2*	20,6*

[1] Question posée aux répondants qui n'ont pas un régime de soins de santé complémentaires. Les catégories ont été lues aux répondants.
[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[3] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.
* Estimation de qualité marginale.
\# Estimation de qualité inacceptable.
& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

TABLEAU F.7
Proportion des travailleurs indépendants qui ont un régime d'assurance invalidité

Question : Avez-vous acheté une assurance invalidité qui vous assurerait un revenu dans le cas d'un problème de santé à long terme ?

			Groupes de professions[1]			
Les deux sexes	Hommes	Femmes	1	2	3	4
42,6	43,1	28,6	42,3	29,3	41,2	39,1

Hommes, avec conjointe ou enfant		Tranche d'âge				
Oui	Non	15-29	30-39	40-49	50-59	60-69
44,6	35,7	34,0	40,8	39,0	38,7	31,7

Niveau de revenu, homme[2]				Niveau de revenu, femme[2]			
a	b	c	d	a	b	c	d
27,9	38,2	53,2	62,7	21,6	29,4	33,7	58,8

[1] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[2] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.

TABLEAU F.8
Principales raisons de ne pas avoir acheter une assurance invalidité

Question : Quelle est la principale raison pour laquelle vous n'avez pas acheté d'assurance invalidité ?[1]

Ne peut se le permettre actuellement	16,8	Le remet toujours à plus tard	9,5
N'y a jamais pensé	40,1	N'est pas admissible	3,6
Ce n'est pas une dépense qui en vaut la peine	22,1	Autre	2,9*
Autre – pas nécessaire	5,0		

	Groupes de professions[2]				Niveau de revenu [3]			
	1	2	3	4	a	b	c	d
Ne peut se le permettre...	17,7	17,4	12,5*	19,8*	44,5	44,8	33,4	30,3
N'y a jamais pensé	36,0	38,8	51,3	37,4	17,3	17,9	17,4	20,6*
...n'en vaut pas la peine	24,9	22,2	14,4	26,2	17,7	18,9	31,2	21,9*

[1] Question posée aux répondants qui n'ont pas d'assurance-invalidité. Les catégories ont été lues aux répondants.
[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[3] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.
* Estimation de qualité marginale.
\# Estimation de qualité inacceptable.

TABLEAU F.9
Importance de certaines sources courantes de couverture des soins dentaires et des soins de santé complémentaires[1]

	Plan d'un conjoint	...son propre plan	...d'une association	Total
Hommes	44,1	23,8*	14,4#	82,3
Femmes	76,7	9,2*	7,2#	93,1

[1] D'après les réponses des répondants qui ont les deux genres d'assurance et qui ont un conjoint. Environ 36 % des répondants mariés ont les deux genres de régime. La répartition de la couverture des soins dentaires et des soins de santé complémentaires chez les répondants mariés ne varie pas selon le sexe.

* Estimation de qualité marginale.

\# Estimation de qualité inacceptable.

Annexe G, Tableaux statistiques accompagnant le chapitre 8

TABLEAU G.1

Proportion des travailleurs indépendants qui ont commencé à préparer financièrement leur retraite[1]

					Groupes de professions[2]			
Les deux sexes	Hommes	Femmes			1	2	3	4
90,9	92,1	88,5			94,7	84,0	89,2	95,2
Tranche d'âge					Niveau de revenu[3]			
15-29	30-39	40-49	50-59	60-69	a	b	c	d
79,3	88,5	92,2	95,5	90,5	85,6	92,6	94,9	97,5

[1] Proportion qui possède au moins un avoir financier ou matériel.

[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.

[3] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.

TABLEAU G.2

Proportion des travailleurs indépendants qui possèdent des actifs financier ou matériels

Question : Certaines personnes commencent tôt à se préparer financièrement à la retraite, d'autres plus tard. En vue de votre retraite, avez-vous...?

Des actifs comme la valeur d'une maison, d'un chalet ou d'une entreprise	79,1	D'autres actifs, comme des terrains ou des immeubles locatifs	27,2
Votre propre REÉR	69,1	Participé au programme de retraite d'un emploi rémunéré	15,0
D'autres types d'épargnes ou d'investissements...[1]	45,1		
D'autres actifs	14,2		

			Statut d'employeur		Niveau de revenu[2]			
	Hommes	Femmes	TIPC	Employeurs	a	b	c	d
... la valeur d'une maison,...	81,4	74,0	69,5	90,2	75,3	79,6	80,9	91,1
...REÉR	70,2	66,9	59,5	80,4	51,1	71,8	78,0	88,2
D'autres épargnes...			39,5	51,6	37,8	43,2	47,4	62,1
... terrains, immeubles locatifs	30,1	21,0	20,5	35,0	25,4	25,9	27,2	37,9
D'autres actifs	16,5	9,4	11,3	17,6	10,8	11,7	17,0	23,3

	Tranche d'âge					Groupes de professions[3]			
	15-29	30-39	40-49	50-59	60-69	1	2	3	4
... la valeur d'une maison,...	49,8	75,2	82,1	85,7	84,4	83,2	68,3	79,1	87,1
...REÉR	54,6	66,5	73.0	71,4	67,8	78,7	62,6	63,1	59,3
D'autres épargnes...	36,8	40,2	44,9	51,0	51,7	52,9	40,0	34,7	46,7
... terrains, immeubles locatifs	12,4*	19,7	28,4	34,4	38,1	27,6	18,2	19,7	58,5
...programme de retraite	9,5*	11,3	13,6	19,6	23,7	16,9	13,1	15,8	10,8*
D'autres actifs	12,7*	12,2	14,3	15,1	18,9*	13,7	11,1	14,6	21,9

[1] ...pour la retraite (p. ex.: des fonds mutuels, des certificats de placement garantis, des actions ou des obligations hors des REÉR).

[2] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.

[3] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.

* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU G.3
Nombre de genres actifs que possèdent les travailleurs indépendants, selon des caractéristiques choisies[1]

				Statut d'employeur	
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	TIPC	Employeurs
Quatre genres ou plus	26,3	28,5	21,4	20,3	32,4
Trois genres	29,4	29,9	28,1	26,8	32,0
Deux genres	28,0	26,5	31,3	30,3	25,7
Un genre	16,4	15,1	19,2	22,6	10,0

	Groupes de professions[2]				Niveau de revenu[3]			
	1	2	3	4	a	b	c	d
Quatre genres ou plus	30,6	18,9	20,7	33,9	20,0	24,2	25,4	43,1
Trois genres	30,7	28,8	27,0	29,7	26,9	29,2	33,0	29,5
Deux genres	24,9	32,7	31,8	23,6	29,7	29,5	29,0	22,1
Un genre	13,8	19,6	20,5	12,7*	23,4	17,2	12,7*	5,2#

	Tranche d'âge				
	15-29	30-39	40-49	50-59	60-69
Quatre genres ou plus	11,0*	19,5	26,4	31,6	42,4
Trois genres	25,5*	29,3	31,4	29,5	23,3
Deux genres	34,8	33,5	27,4	24,2	19,3*
Un genre	28,7	17,7	14,7	14,7	15,0*

[1] Parmi les travailleurs indépendants qui possèdent au moins un actif.
[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[3] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.
* Estimation de qualité marginale.

TABLEAU G.4
Proportion des travailleurs indépendants qui possèdent des actifs financier ou matériels spécifiques, selon le nombre de genres d'actifs qu'ils possèdent[1]

	Un genre	Deux genres	Trois genres	Quatre genres ou plus
...une maison, chalet ou entreprise	61,5	82,5	94,6	99,3
REÉR	29,2	70,4	89,2	96,9
D'autres types d'épargnes	&	20,6	65,7	91,2
Terrains, immeubles locatifs	&	13,5	23,9	71,9
Autres actifs	&	6,0*	10,2	40,7
Programme de retraite d'un emploi rémunéré	&	7,1*	16,9	35,1

[1] Parmi les travailleurs indépendants qui possèdent au moins un actif.
* Estimation de qualité marginale.
& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

TABLEAU G.5
Principales raisons des travailleurs indépendants pour n'avoir pas commencé à acquérir des actifs

Question : Quelle est la principale raison pour laquelle vous n'avez pas commencé à vous préparer financièrement pour votre retraite ?[1]	
Ne peut pas se permettre d'épargner ou d'investir actuellement	73,0
Considère qu'il est trop tôt pour préparer sa retraite	15,5*
Conjoint(e) possède déjà un régime de pension de retraite, des REÉR ou d'autres investissements	&
Le régime de retraite du gouvernement est suffisant (RPC RRQ)	&
Autre	&

[1] Question posée aux répondants qui ne possèdent aucun actif.
* Estimation de qualité marginale.
& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

Annexe H, Tableaux statistiques accompagnant le chapitre 9

TABLEAU H.1
Proportion des travailleurs indépendants membres d'associations à appartenance obligatoire

Question : Pour votre activité, devez-vous obligatoirement faire partie d'une association professionnelle ou commerciale?

								Statut d'employeur	
	Les deux sexes			Hommes	Femmes			TIPC	Employeurs
			26,6	28,3	23,0			20,0	34,4
Groupes de professions[1]						Niveau de revenu[2]			
1	2	3	4			a	b	c	d
32,1	22,1	21,7	25,6			14,5	22,8	29,3	48,2

[1] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[2] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.

TABLEAU H.2
Proportion des travailleurs indépendants membres d'associations à appartenance facultative

Question : Faites vous volontairement partie d'une association professionnelle, commerciale, ou de toute autre association qui représente les intérêts des travailleurs indépendants ?

							Statut d'employeur	
Tous				TIPC	Employeurs			
31,0				21,6	41,9			
Groupes de professions[1]						Niveau de revenu[2]		
1	2	3	4			a	b	c	d
37,9	25,5	21,9	34,7			22,8	26,2	41,2	48,7

[1] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[2] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.

TABLEAU H.3
Proportion des travailleurs indépendants qui sont membres de l'un ou l'autre genres d'association

							Statut d'employeur	
Les deux sexes			Hommes	Femmes			TIPC	Employeurs
43,8			45,4	40,5			33,3	56,1
Groupes de professions[1]						Niveau de revenu[2]		
1	2	3	4			a	b	c	d
52,3	36,5	34,0	46,8			30,9	38,3	54,6	67,6

[1] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.
[2] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.

TABLEAU H.4
Proportion des membres qui peuvent profiter des services offerts par les associations

Question : Est-ce qu'une des associations dont vous faites partie vous offre... ?[1]

	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Statut d'employeur	
				TIPC	Employeurs
Des renseignements sur la formation	73,2				
Des occasions d'établir des réseaux de travail	67,1	65,3	71,5		
De la formation	62,8				
... de soins de santé	53,7	56,5	47,1	49,1	56,9
... de soins dentaires	45,1	48,4	37,4	40,0	48,6
... assurance invalidité	45,4	48,2	38,9	41,4	48,2

	Groupes de professions[2]				Niveau de revenu[3]			
	1	2	3	4	a	b	c	d
Des renseignements sur la formation	78,0	75,8	61,1	65,8				
... des réseaux de travail	73,2	71,1	54,0	52,7	60,5	69,3	65,8	71,2
De la formation	68,4	66,4	51,0	49,2	54,7	61,0	60,2	69,0
... régime de soins de santé	60,3	46,1	51,2	43,7	42,6	51,2	56,3	63,2
... de soins dentaires	50,6	38,1	49,0	28,9	29,9	42,6	53,0	54,5
... assurance invalidité	53,7	38,1	39,4	31,7	28,3	39,0	54,3	56,6

	Genre d'association[4]		
	Facultative	Obligatoire	Les deux genres
Des renseignements sur la formation	69,0	71,1	80,9
... des réseaux de travail	67,9	59,5	73,5
De la formation	52,9	66,8	71,7
... régime de soins de santé	43,9	52,4	61,0
... régime de soins dentaires	37,4	44,7	50,8
... assurance invalidité	36,6	43,2	57,7

[1] Question posée aux répondants qui font partie d'associations au membership obligatoire ou facultatif.

[2] 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.

[3] a, moins de 20 000 $; b, 20 000 $ - 40 000 $; c, 40 000 $ - 60 000 $; d, 60 000 $ ou plus.

[4] Les répondants sont divisés en trois groupes mutuellement exclusifs : ceux qui appartiennent aux deux genres d'associations, ceux qui appartiennent à des associations auxquelles ils sont tenus d'appartenir seulement, et ceux qui appartiennent à des associations de leur plein gré seulement.